



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

**Comité permanent des ressources humaines, du
développement des compétences, du
développement social et de la condition des
personnes handicapées**

HUMA • NUMÉRO 072 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 19 mars 2013

—
Président

M. Ed Komarnicki

Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

Le mardi 19 mars 2013

•(1105)

[Traduction]

Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)): La séance est ouverte.

Il y a une question à régler concernant les travaux du comité. Comme vous le savez tous, le budget sera déposé jeudi. Cela tombe donc le jour de notre réunion. Normalement, nous aurions discuté de l'étude sur le programme d'apprentis, qui est aussi au programme pour la réunion du mardi suivant. Ayant consulté de façon générale les membres, je crois qu'il y a consentement unanime pour annuler la réunion de jeudi et nous réunir plutôt mardi, de midi à 13 heures, pour traiter du rapport.

À moins qu'il n'y ait une objection, je demanderai à la greffière de prendre les dispositions nécessaires.

Il n'y a pas d'objection, donc c'est ce que nous ferons.

Nous passons maintenant à l'étude d'aujourd'hui. Nous voulons accueillir tous les témoins qui ont pu se présenter malgré la neige. Demain, c'est le printemps, mais aujourd'hui, c'est incertain.

Nous avons avec nous Maureen Haan et Elizabeth Smith du Conseil canadien de la réhabilitation et du travail.

Nous avons Johanne Curodeau, vice-présidente, conseil d'administration, de l'Association pour l'intégration sociale d'Ottawa.

Nous avons Deepak Soni de Corbrook.

Vous témoignerez à tour de rôle. Nous commençons par Mme Haan.

Mme Maureen Haan (présidente-directrice générale, Conseil canadien de la réhabilitation et du Travail): Merci beaucoup d'avoir invité le CCRT aujourd'hui.

Je m'appelle Maureen Haan. Je suis la présidente-directrice générale du Conseil canadien de la réhabilitation et du travail. Voici ma collègue, Elizabeth Smith. Elle gère le Programme ontarien d'intégration en milieu de travail.

Vous nous avez invitées aujourd'hui car vous reconnaissez que le CCRT est le seul organisme national sans but lucratif qui appuie les personnes ayant des incapacités dans l'atteinte de leurs objectifs professionnels et de l'entrée dans la population active. Nous croyons à l'emploi valable et équitable pour les personnes ayant des incapacités.

Carla s'est tournée vers le CCRT après une perte de vision soudaine qui l'a empêchée de continuer de travailler à son entreprise basée à la maison. Elle a intégré notre programme à Toronto en 2010 sur les conseils de l'INCA. Elle avait les questions suivantes: Qui va m'embaucher? Comment puis-je contribuer à mon milieu en tant que personne aveugle? Comment vais-je pouvoir me rendre au travail?

Grâce à sa participation à notre programme de Toronto, Carla a pu dire: « J'ai appris comment gérer la divulgation de mon incapacité et j'ai appris à comprendre les accommodements nécessaires pour moi. Je suis maintenant plus confiante et j'ai pu me concentrer sur mes capacités et ma perspective uniques ». Grâce aux services d'un conseiller en emploi du CCRT de Toronto, Carla a obtenu un stage stimulant à temps plein à la Banque Scotia qui s'est poursuivi en emploi à temps plein par la suite. En fait, Carla travaille dans l'équipe de la diversité et de l'intégration à la Banque Scotia, ouvrant ainsi la voie à d'autres personnes.

Nous vous racontons cette réussite afin de souligner quelques domaines d'engagement du CCRT. D'abord il s'agit de susciter la participation d'entreprises privées pour qu'elles deviennent des champions de questions liées à la diversité sans perdre de vue qu'il y a une composante d'incapacité dans la notion de diversité. Ensuite, il y a la collaboration avec les organismes sans but lucratif dans l'intérêt des clients servis par le CCRT: les chercheurs d'emploi handicapés et les employeurs. Les prospecteurs d'emplois sont essentiels pour assurer que les employeurs obtiennent une main-d'oeuvre d'employés qualifiés qui ont des incapacités. Enfin, la formation en matière d'employabilité ou de compétences générales ainsi que l'accommodement pour les chercheurs d'emploi handicapés sont essentiels pour assurer la réussite.

Le gouvernement doit absolument continuer d'engager et d'habiliter les organisations comme le CCRT. Nous souhaitons féliciter le gouvernement fédéral dans les domaines suivants: le financement provincial et fédéral continu pour les personnes ayant des incapacités avec une attention particulière accordée à l'emploi; la reconnaissance du talent dans cette main-d'oeuvre largement inexploitée; la reconnaissance graduelle du besoin de réformer les appuis financiers comme l'AE, le POSPH, et le PPIRPC; et l'acceptation de l'entente sur le marché du travail visant les personnes handicapées.

Tous les programmes et services du CCRT ont deux volets: l'employeur et le demandeur d'emploi handicapé. Nous reconnaissons que ces deux intervenants doivent participer pour permettre l'avancement de cette main-d'oeuvre. La structure du service nous permet d'avoir un point de vue unique quant aux besoins des deux groupes.

Lorsque nous travaillons avec le secteur privé, nous aidons les employeurs à comprendre comment embaucher et accommoder les personnes handicapées, ce qui permet au secteur privé de devenir des champions en la matière. Ce travail est essentiel pour changer la situation actuelle et éliminer les obstacles à l'embauche de personnes ayant une incapacité.

Pour susciter l'intérêt du secteur privé, il est impératif que les employeurs trouvent qu'il est facile d'embaucher une personne handicapée, ou à tout le moins que ce ne soit pas compliqué. Notons parmi les obstacles dissuadant les entreprises de recruter des chercheurs d'emploi handicapés qualifiés: les subventions salariales complexes, le fait d'avoir recours à de nombreux fournisseurs de services, la compréhension d'accommodements appropriés en milieu de travail. Il faut simplifier le système actuel et sensibiliser les employeurs afin de transformer la situation.

L'élément le plus important pour assurer de bonnes relations avec le secteur privé est bien sûr de recruter la personne qui convient le mieux au poste offert. Les employeurs disent que le domaine dans lequel ils sont incapables de fournir une formation est celui des compétences générales ou quotient émotionnel. Pourtant, en raison de leur exclusion sociale, les personnes handicapées ne comprennent souvent pas les normes en milieu de travail.

Le CCRT appuie les chercheurs d'emploi en s'assurant que la préparation à l'emploi comporte un volet hygiène, étiquette en milieu de travail, divulgation de l'incapacité, et financement pour une tenue appropriée au travail. Cela peut inclure des bottes de travail, des cravates et des vêtements en bon état sans trou. Ces petites mesures renforcent la confiance des clients, ce qui leur ouvre un peu la porte. Ensuite, on peut mesurer le caractère approprié d'un emploi et assurer une transition vers l'emploi.

Le CCRT reconnaît aussi que le retour au travail va au-delà des subventions salariales. Chez nous, nous considérons les subventions salariales comme une forme de formation et d'accommodement pour les employeurs. Nous croyons que ces subventions devraient être nommées ainsi car il ne s'agit pas de travail subventionné.

• (1110)

À la lumière de ce nouveau mode de penser, les attentes de la formation professionnelle en milieu de travail deviendra la responsabilité de l'employeur, favorisant ainsi la reddition de comptes et l'adhésion de toutes les parties. Nous suggérons fortement un changement de pensée similaire dans les ordres de gouvernement chargés du financement et des politiques.

À maintes reprises les employeurs ont indiqué que la création d'un seul point d'entrée permettrait d'apaiser la confusion que crée le fait d'avoir plusieurs fournisseurs de service. Les organismes sans but lucratif constituent la meilleure approche pour ce type de prestation de services étant donné que nos agences sont fondées sur leur clientèle et ne cherchent pas à réaliser de profits. En fait, le CCRT a été contacté par des partenaires du gouvernement américain, des entreprises privées et des organismes sans but lucratif afin d'établir un partenariat canado-américain autour d'une équipe d'emploi nationale, c'est-à-dire une équipe nationale d'experts-conseils en affaires collaborant directement avec les employeurs.

Nous avons de nombreuses idées sur la façon dont cela peut être réalisé à la lumière de systèmes progressistes mis en place aux États-Unis et au Royaume-Uni. Nous savons que tout d'abord, les employeurs sont confus et appréhendent le fait d'avoir à embaucher des personnes handicapées mais ils sont rapidement convaincus lorsqu'ils embauchent un membre de leur personnel qualifié et motivé et que cela se solde par une réussite.

La création d'un seul point d'entrée permettra d'apaiser leur crainte car il y aura quelqu'un, un représentant des entreprises, qui les aidera au cours du processus. Nous recommandons la formation d'un sous-comité pour examiner la faisabilité de la création d'un système à point d'entrée unique fondé sur les renseignements provenant des

États-Unis et du Royaume-Uni et modifié en fonction de la spécificité des besoins canadiens.

Afin de faciliter les accommodements, le CCRT recommande fortement la création d'un fonds pour l'accommodement des personnes handicapées destiné aux petites et moyennes entreprises. Ce type de fonds permettrait aux petites et moyennes entreprises dont les ressources sont relativement limitées d'embaucher de nouveaux employés qualifiés atteints d'un handicap, ce qui leur donnerait la souplesse nécessaire pour répondre à leurs besoins. Ce fonds peut être administré par RHDCC directement ou par l'entremise d'un contrat avec un organisme sans but lucratif oeuvrant dans le secteur de l'emploi des personnes handicapées.

Afin de solliciter davantage la participation du secteur privé, le CCRT organise des repas où l'on remet des prix aux entreprises qui embauchent des personnes handicapées par l'entremise du CCRT. Dans le cadre de ce modèle, on souligne les pratiques exemplaires de ces entreprises à l'occasion d'un déjeuner annuel. Les intervenants du secteur privé qui participent à ces déjeuners nous ont fait savoir que la reconnaissance qu'ils reçoivent les motive, mais aussi qu'il est extrêmement utile de pouvoir rencontrer d'autres employeurs ayant la même philosophie et de constituer des réseaux. Ce forum permet aux différents intervenants de se parler d'égal à égal tout en permettant la reconnaissance des champions. À l'occasion de ces déjeuners, on demande aux entreprises de participer à des comités consultatifs d'entreprise, ce qui permet d'établir une ligne de communication directe entre les employeurs locaux et les programmes du CCRT qui est aussi en mesure de réagir rapidement et avec précision aux problèmes que rencontrent les entreprises pour embaucher des travailleurs handicapés.

Bien que la collecte de fonds, le parrainage, les dons et les partenariats de financement soient essentiels, un grand nombre de problèmes surviennent lorsque le financement est fragmenté et les organismes sans but lucratif sont encouragés à compter sur le secteur privé pour obtenir des fonds. Cette dynamique devient beaucoup plus complexe lorsque le secteur privé entre en jeu.

Afin de favoriser la création d'un cercle d'aide, des liens de confiance doivent être tissés entre les entreprises et les agences qui desservent ce secteur. Le fait de demander du financement à un stade précoce dans ce type de partenariat ne favorise pas la confiance. Par conséquent, le financement du gouvernement est essentiel pour permettre aux organismes sans but lucratif de s'assurer de la participation continue du secteur privé dans le domaine de l'emploi de personnes handicapées.

Le gouvernement et les parties prenantes doivent effectuer une analyse de rentabilité de l'embauche de personnes handicapées et la publiciser. Comme le rapport nous l'indique, il est bien connu que les travailleurs handicapés sont caractérisés par un faible taux de roulement et le coût des accommodements nécessaires est bien moindre que le coût associé à l'embauche d'un nouvel employé. Il faut sensibiliser le secteur privé à cela ainsi qu'à d'autres réalités importantes sur l'embauche de personnes handicapées au moyen de campagnes publicitaires à grande échelle, en favorisant la participation des employeurs à des groupes de travail, au moyen de la sensibilisation d'égal à égal et en reconnaissant les champions. On doit s'efforcer de centrer les renseignements sur le secteur des personnes handicapées qui ne doit pas être perdu de vue dans le contexte des questions de diversité.

Ma conclusion s'articule autour de la collaboration au sein du secteur des organisations sans but lucratif. La structure actuelle de concurrence pour obtenir du financement entre les organismes sans but lucratif doit cesser. Bien que ce processus fonctionne bien pour le secteur privé, le fait de les opposer les uns aux autres nuit à nos deux clientèles: les chercheurs d'emploi handicapés et les employeurs. Il est difficile de s'attendre par la suite à ce que des organismes en concurrence établissent ensuite des partenariats afin de collaborer. Il n'y a pas de fondement de confiance.

Les organismes sans but lucratif sont préoccupés du fait d'avoir à partager leurs pratiques exemplaires de peur de perdre les contrats et d'autres sources de financement, et les clients ne sont pas en mesure d'avoir accès à tous les services disponibles en raison des contraintes financières des projets. Une méthode collaborative est recommandée pour les contrats de financement du gouvernement avec l'aide des agences communautaires.

• (1115)

Nous sommes tous d'accord sur le fait que les partenariats fonctionnent et sont de la plus grande importance pour éliminer les obstacles à l'emploi des personnes handicapées. C'est avec cette vision en tête que les partenariats doivent être favorisés le plus tôt possible et intégrés dans les attentes, de la prestation des services au financement des contrats.

Merci.

Le président: Merci de votre exposé, de vos observations, de vos suggestions et de votre vision d'avenir. Nous l'apprécions beaucoup.

Nous allons maintenant passer à M. Soni. Allez-y.

M. Deepak Soni (directeur général, Corbrook): Bonjour à tous. Je m'appelle Deepak Soni. Je suis le directeur général de Corbrook. Nous sommes une agence basée à Toronto et financée par la province de l'Ontario.

Depuis plus de 62 ans Corbrook vient en aide aux personnes atteintes de déficiences physiques et développementales pour les aider à devenir autonomes et à participer pleinement à la société. Notre vision est simple: épanouir les aptitudes des gens.

Corbrook est très fier d'être un centre d'apprentissage. Nous offrons un grand nombre de programmes et de services aux personnes handicapées afin de les autonomiser, de leur permettre de faire des choix et de profiter des occasions qui s'offrent à elles. Depuis plus de 25 ans, nous aidons les gens à trouver des emplois et à les conserver. Nous offrons un certain nombre de programmes destinés à favoriser l'emploi, ce qui comprend l'aide à l'emploi et au placement, la transition professionnelle, l'alphabétisation ainsi que notre nouveau partenariat avec le Centennial College en emballage et en transformation alimentaires.

Aujourd'hui, j'aimerais souligner trois éléments qui permettent de cerner certains des défis et des réussites de la façon dont on peut favoriser l'emploi des personnes handicapées et le rôle que le gouvernement fédéral peut jouer dans ce domaine.

Tout d'abord, l'un des plus grands obstacles auxquels nous sommes confrontés, et je pense que Maureen en a fait mention, est le modèle de financement contraignant. Corbrook offre un programme efficace d'intégration sur le marché du travail qui permet aux gens d'acquérir les compétences nécessaires pour trouver un emploi. Le programme vise non seulement à enseigner les compétences techniques liées à l'emploi mais aussi d'autres compétences plus générales ayant trait par exemple aux questions d'hygiène, de tenue vestimentaire, d'assiduité, de sexualité, etc., qui sont essentielles à la conservation d'un emploi. Dans le cadre de ce programme, nous

aidons les gens à trouver un emploi en les encadrant et en les formant directement sur le tas.

Cependant, étant donné le financement qui provient de la province de l'Ontario par l'intermédiaire du ministère des Services sociaux et communautaires, le programme est uniquement destiné aux personnes qui ont une déficience développementale. La nature restrictive du financement signifie que beaucoup d'autres personnes avec d'autres handicaps ne peuvent pas bénéficier du programme sauf si elles en assument elles-mêmes le coût. Chaque année, nous devons refuser des centaines de personnes. Au cours du dernier exercice, ce sont 300 personnes atteintes de problèmes de santé mentale, de handicaps acquis et de déficiences physiques qui n'ont pas pu être admises dans le programme.

Corbrook offre aussi un programme d'apprentissage et d'alphabétisation centré sur l'alphabétisation des gens qui n'ont jamais eu la chance de recevoir une éducation formelle. Ce programme met l'accent sur les mathématiques, l'anglais, et les aptitudes à la vie quotidienne comme la gestion du budget. Les participants à ce programme bénéficient aussi d'un programme d'intégration au marché du travail, un programme très efficace qui leur permet de trouver un emploi et de le conserver. Cependant, ce programme est offert selon le même modèle de financement restrictif que notre programme d'intégration au marché du travail et n'est destiné qu'aux personnes souffrant de déficiences développementales.

J'espère que le gouvernement fédéral et RHDCC viendront en aide à des organismes comme Corbrook pour élargir notre base de financement afin que nous puissions aider davantage de personnes à trouver un emploi.

Je veux mettre le doigt sur un certain nombre de réussites et de partenariats uniques qui nous ont véritablement permis d'atteindre d'excellents résultats.

Le premier est notre partenariat avec Centennial College. Des recherches ont démontré qu'une personne atteinte d'un handicap parvient à trouver un emploi et à le conserver si elle a non seulement la formation ou l'éducation nécessaires, mais aussi l'expérience de travail qui les accompagne. Malheureusement, beaucoup de personnes handicapées n'ont pas cette chance. Corbrook, en collaboration avec le Centennial College de Toronto a mis sur pied un programme de certificat en emballage et transformation alimentaires qui permet de répondre à ce problème. Des personnes handicapées ont la possibilité d'effectuer des études collégiales. L'aspect le plus intéressant est que le programme est entièrement intégré. Les étudiants apprennent la théorie de la gestion et de la préparation alimentaire au collège tout en faisant l'acquisition d'une expérience pratique liée à la manutention des denrées alimentaires et à l'emballage alimentaire dans la salle blanche dernier cri de Corbrook. Au cours du deuxième semestre, Corbrook les aide à se placer dans des stages coop dans les secteurs alimentaire et de l'hôtellerie. Une fois le programme terminé, les étudiants reçoivent un certificat en transformation et emballage alimentaires.

Les étudiants payent 3 000 \$ par an pour suivre le programme. Ces frais sont divisés entre Corbrook et Centennial et parviennent à peine à couvrir les dépenses du programme, mais nos conseils d'administration ont décidé d'un commun accord de travailler là-dessus.

Le programme peut recevoir 15 étudiants par an. Les besoins sont si criants, que la première année que nous avons offert ce programme, il y avait 10 étudiants en liste d'attente et 25 qui ne pouvaient pas se permettre de payer les frais du programme. Malheureusement, le programme n'est pas admissible à l'aide financière provinciale. Sur les 15 étudiants inscrits cette année, 13 ont trouvé un emploi auprès de leur employeur coop. C'est un exemple d'un programme unique qui, malheureusement, ne reçoit aucun financement de quelque palier de gouvernement que ce soit, mais qui pourtant parvient à éliminer efficacement les obstacles à l'emploi.

Le fait de financer des programmes comme celui-ci permettrait à davantage de personnes de trouver efficacement un emploi, étant donné que ce programme n'est accessible, pour le moment, qu'à ceux qui peuvent se le permettre. Un grand nombre de gens atteints de handicaps n'ont souvent pas les moyens d'assumer le coût de tels programmes.

• (1120)

Le deuxième partenariat que j'aimerais souligner est avec Starwood Hotels. Corbrook, par l'intermédiaire d'un processus de demande de proposition, a reçu de la province un petit montant d'argent afin de mettre sur pied un outil moderne et novateur de sensibilisation des employeurs. Cet outil, qui constitue un projet pilote, vise à fournir des scénarios réalistes, des idées et des stratégies destinées aux gestionnaires des ressources humaines et de services d'embauche qui emploient des personnes handicapées et qui travaillent avec elles.

Cette approche est unique en ce sens qu'elle s'éloigne de la sensibilisation générale offerte dans un environnement semblable à une salle de classe, ce qui peut être coûteux pour un grand nombre d'employeurs. Ce programme sera conçu pour être accessible en cliquant sur une icône sur le poste de travail d'un gestionnaire.

Le président: Pourriez-vous ralentir un peu? Les interprètes ont de la difficulté à vous suivre. Si vous pouviez ralentir, ce sera apprécié.

M. Deepak Soni: Bien sûr.

Nous allons établir un partenariat avec Starwood — les propriétaires des hôtels Westin et Sheraton — à Toronto, pour mettre en oeuvre ce projet pilote. S'il est concluant, c'est quelque chose qui sera très intéressant pour tous les employeurs.

Le financement du gouvernement fédéral pour des initiatives comme celles-ci est nécessaire afin de limiter les obstacles que connaissent les personnes handicapées et qui les empêchent d'avoir accès à ne serait-ce qu'une entrevue, sans parler d'un poste. Si du financement supplémentaire était disponible par l'entremise du gouvernement fédéral, ces fonds seraient utilisés pour rendre cette formation encore plus accessible aux employeurs en créant une application pour appareil mobile, etc., et plus accessible aux employeurs de l'ensemble du Canada en leur permettant tout simplement de télécharger une application ou en établissant un programme directement sur le site Web de Service Canada.

La sensibilisation des employeurs est essentielle pour éliminer les obstacles à l'emploi. Des investissements du gouvernement fédéral pour collaborer avec des agences comme Corbrook et mes partenaires afin d'élaborer des outils modernes et novateurs comme celui-ci doivent être envisagés, plutôt que le modèle traditionnel que nous avons, qui est souvent coûteux à long terme, trop général dans son approche et pas suffisamment efficace pour modifier les comportements des employeurs.

Merci beaucoup de m'avoir donné l'occasion de vous parler davantage de Corbrook et de ce que nous faisons pour aider les gens à créer des occasions d'emploi. J'ai bien hâte de collaborer avec vous tous à l'avenir.

Le président: Merci.

Le mot partenariat revient assez souvent, et dans votre cas il s'agit certainement d'un partenariat unique. Dans le cadre de l'élaboration d'outils modernes et novateurs, c'est certainement très important.

Nous allons maintenant passer à Mme Curodeau.

[Français]

Mme Johanne Curodeau (vice-présidente, conseil d'administration, Association pour l'intégration sociale d'Ottawa): Mesdames, messieurs, messieurs et mesdames les députés, bonjour.

C'est avec grand plaisir que notre organisme, l'Association pour l'intégration sociale d'Ottawa, ou AISO, a accepté de participer aux travaux de votre comité.

À titre d'agence francophone oeuvrant auprès de personnes ayant une déficience intellectuelle et de leur famille, nous sommes à même d'observer les multiples possibilités et habiletés dont elles disposent. Je représente aujourd'hui l'AISO à titre de vice-présidente de son conseil d'administration, mais avant tout à titre de parent d'un adulte ayant une déficience intellectuelle, soit mon fils Louis-Philippe, qui vit une histoire à succès dans le domaine de l'emploi.

Je suis également accompagnée de Mme Gisèle Parisien, qui est superviseuse du soutien à l'emploi à l'AISO.

Pour vous situer un peu, je dirai que l'AISO a été fondée en 1991 et offre des services diversifiés, dont des services en emploi à des francophones ayant une déficience intellectuelle. Notre organisme fait l'objet d'une désignation en vertu de la Loi sur les services en français de l'Ontario, et notre plus grand appui financier provient du ministère des Services sociaux et communautaires de l'Ontario. Notre organisme est aussi membre de la fédération provinciale Intégration communautaire Ontario, ou ICO, et collabore de très près avec l'Association canadienne pour l'intégration communautaire. Enfin, nous sommes membres fondateurs d'un organisme qui offrira des services en employabilité, services qui sont maintenant intégrés au sein de notre association depuis avril 2011.

Dans le cadre de ces services, nous soutenons activement 55 personnes, dont 22 sont en emploi et 14 sont en stage ou en activité de bénévolat. Des 22 personnes qui occupent un emploi ou profitent d'un stage, seulement 7 travaillent plus de 20 heures par semaine et seulement 2 d'entre elles gagnent un peu plus que le salaire minimum. Cependant, elles souhaitent, en grande majorité, occuper un emploi pendant plus de 20 heures par semaine, moyennant une contribution convenable, car elles sont prêtes, désireuses et capables de le faire. Près de 58 % des personnes que nous appuyons ne sont pas considérées comme étant concurrentielles sur le marché de l'emploi. Cela représente une proportion de 32 personnes sur 55 que nous desservons actuellement.

Comme mes collègues l'ont mentionné, la population active des personnes ayant une déficience intellectuelle est sous-représentée sur le marché de l'emploi, alors qu'elle pourrait y constituer une force. À cet égard, en novembre 2012, nous avons assisté au lancement de la stratégie nationale en employabilité de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire, ici même, à Ottawa. Selon les données les plus récentes que l'association a produites, approximativement 500 000 personnes pourraient constituer une solution humaine viable et pourraient contribuer elles-mêmes à leur développement personnel en plus de celui de notre grand pays, de nos communautés et de nos municipalités. Pour ce faire, elles ont besoin d'un soutien approprié et doivent être les bénéficiaires d'un investissement de la part de la communauté, et tout cela en combinaison avec le leadership d'employeurs potentiels. Malheureusement, nous observons encore que plusieurs d'entre elles, voire la bonne majorité de ces personnes, continuent d'être exclues, vivent la ségrégation et sont isolées.

Lorsque nous parlons de soutenir ou d'appuyer une personne pour lui faire intégrer le marché de l'emploi, notre organisme, comme plusieurs autres partout au pays, amorce une démarche avec la personne. Cela comprend une évaluation initiale de ses compétences et de ses habiletés, et une préparation en vue d'une recherche d'emploi. Cette démarche vise aussi l'intégration et l'accompagnement de la personne dans le milieu de travail, mais aussi un appui qui prend la forme d'un mentorat pour l'employeur, comme le mentionnaient mes collègues. Comme les personnes ayant une déficience intellectuelle sont aussi souvent ciblées pour des emplois précaires et peu convoités, notre organisme se doit d'être toujours présent afin d'offrir un suivi et de fournir un appui en fonction des besoins de la personne et du milieu où elle travaille.

Bien que plusieurs barrières existent encore, l'accroissement de la contribution citoyenne et économique des personnes ayant une déficience intellectuelle est toujours possible grâce à certaines solutions, notamment en appuyant les employeurs.

Les recherches indiquent qu'une des principales raisons pour lesquelles les employeurs hésitent à embaucher une personne ayant une déficience intellectuelle est le manque de connaissances relativement à ces personnes, notamment en ce qui a trait à la compréhension de leurs besoins. Du coup, ils ne savent pas comment interagir avec elles. La sensibilisation des employeurs par l'entremise de campagnes promotionnelles nationales serait une bonne façon de s'attaquer à ce préjugé.

• (1125)

Par ailleurs, il faut faciliter la transition entre l'école secondaire et le marché du travail. Une grande majorité de personnes ayant une déficience intellectuelle se retrouvent devant le néant, à la fin des études secondaires. Elles sont sans services, elles ont très rarement accès à l'éducation postsecondaire, voire pas du tout, ou se trouvent sur de longues listes d'attente pour avoir accès à une ressource pour les appuyer. Elles peuvent donc se retrouver hors circuit, alors qu'elles pourraient participer et contribuer activement à l'essor économique de nos collectivités.

Il faut aussi assurer une éducation inclusive et postsecondaire. Cette expérience démontre que lorsqu'il y a présence d'une éducation postsecondaire inclusive et des programmes appropriés à leurs besoins, 80 % des personnes qui ont une déficience intellectuelle décrochent un emploi dans leur domaine d'études et le maintiennent. Encore faudrait-il que cet accès soit possible dans la langue de leur choix.

Citons Ottawa à titre d'exemple. Malgré l'importante communauté francophone de personnes ayant une déficience intellectuelle qui

vivent à Ottawa, peu d'entre elles ont accès à un programme d'études postsecondaires en français, puisque aucun programme n'est offert actuellement. Nous combinons nos efforts à ceux de familles de la communauté afin de pallier la situation et de voir émerger, de concert avec divers partenaires, un programme francophone d'études postsecondaires qui leur permettrait d'acquérir des compétences et de développer leurs habiletés dans le but de pouvoir dénicher un emploi inclusif et rémunérateur. En plus de contribuer à l'essor et à la prospérité de nos communautés, ces personnes seraient à même d'améliorer leurs conditions et leur qualité de vie, et d'obtenir des revenus annuels acceptables et appropriés. Or présentement, seules les personnes qui maîtrisent suffisamment l'anglais peuvent profiter de l'éducation postsecondaire, mais elles doivent fréquenter une institution anglophone.

Il faut aussi développer le réseau des employeurs. Il est essentiel de sensibiliser les communautés et les employeurs aux possibilités d'emploi qu'offrent les personnes ayant une déficience intellectuelle. Des stratégies de communication doivent être mises en oeuvre dans les municipalités de manière à ce que nous puissions développer un grand nombre de partenariats, tout en sensibilisant les associations et groupes professionnels par l'entremise de la diffusion de messages ciblés afin de favoriser le plein emploi de ce groupe important de notre population. Il nous faut bâtir sur les histoires à succès. Il y a en beaucoup. Elles ne sont pas connues, alors qu'elles mériteraient qu'on en fasse la promotion.

Je vais maintenant vous parler à titre de parent. Je ne peux passer sous silence l'histoire du succès de mon fils Louis-Philippe qui, grâce aux services d'organismes comme l'AISO et à l'appui de ses conseillers, a d'abord occupé un emploi à temps partiel et finalement à temps complet. Il est polyvalent, il aime apprendre et a su développer diverses habiletés chez d'importants détaillants, dont Rona, Home Depot et Loblaws. Il travaille maintenant chez Canadian Tire depuis très bientôt six ans et occupe un poste à temps complet de commis à l'avant du magasin. En tant qu'homme à tout faire, il dépanne ses collègues des divers rayons, il assemble des bicyclettes, il installe des présentoirs, il va chercher les paniers dans le stationnement et aide les clients en portant leurs achats à leur voiture. Louis-Philippe est toujours prêt à rendre service avec le sourire et il le fait de bon coeur — plus au travail qu'à la maison, je dois dire.

En plus de constituer un atout majeur pour tout employeur, les personnes ayant une déficience intellectuelle sont des travailleurs loyaux, ponctuels et assidus, et ils sont souvent une source d'inspiration pour leur environnement et, aux dires mêmes de leurs superviseurs, pour leurs collègues de travail.

Il faudrait aussi développer l'entrepreneuriat et soutenir l'émergence de petites entreprises. Le développement de l'entrepreneuriat à partir d'une idée unique représente une solution prometteuse pour les personnes ayant une déficience intellectuelle. Elles devraient avoir accès à tout programme d'appui à l'entrepreneuriat au même titre que tout autre citoyen, mais à partir d'une approche répondant aux besoins de la personne et en fonction des résultats attendus; il faut être réaliste. Par ailleurs, nombreuses sont les entreprises d'économie sociale qui se veulent une réponse innovatrice et créative dans de nouveaux créneaux d'emplois. À notre avis, il s'agit d'une des composantes clés auxquelles accorder la priorité dans la recherche de perspectives de pleine inclusion au marché de l'emploi.

• (1130)

Enfin, il faut moderniser les systèmes. De manière à assurer une perspective de plein emploi et d'inclusion professionnelle des personnes ayant une déficience intellectuelle, sans même parler de la contribution économique importante qu'elles pourraient apporter, il nous faut tous revoir nos façons de faire, raffiner notre vision afin d'y inclure les personnes ayant une déficience intellectuelle tout comme quiconque, en plus de viser leur participation active au marché de l'emploi. De fait, il faut repenser collectivement nos stratégies et notre approche de manière à encourager et favoriser des pratiques innovatrices.

Outre les solutions que je viens de vous présenter, qui pourraient être sans contredit des éléments d'action et de changements sociaux durables et favorables, il faut maintenir le cap sur la sensibilisation du grand public et, de manière plus ciblée, des communautés éducatives et de l'emploi. Il faudra aussi travailler en partenariat avec les réseaux existants afin de revoir nos modèles de services et nos approches visant l'inclusion pleine et entière des personnes ayant une déficience intellectuelle au marché de l'emploi. Nous devons toujours nous demander comment nous pouvons inclure sur les plans social et économique les personnes ayant une déficience intellectuelle qui sont prêtes, désireuses et capables, les aider à réussir et les appuyer dans leurs efforts.

Je vous remercie de votre écoute. Je demeure disponible pour répondre à vos questions, en français ou en anglais.

Merci.

• (1135)

Le président: Merci beaucoup, madame Curodeau.

[Traduction]

Nous apprécions certainement votre intérêt personnel. En tant que parent, vous êtes de toute évidence très fier de votre fils. Nous nous occupons d'un groupe de personnes très motivées et qui ont hâte de travailler et qui sont prêtes à apporter leur contribution avec l'aide nécessaire. Nous apprécions d'avoir eu la possibilité de vous entendre. Nous avons entendu d'autres témoins que la transition de l'école secondaire au marché du travail est très importante de même que l'éducation postsecondaire. Nous apprécions ce que vous aviez à nous dire.

Nous allons maintenant passer à Mme Perreault pour cinq minutes de questions-réponses.

[Français]

Mme Manon Perreault (Montcalm, NPD): Bonjour. Merci d'être ici. Ce que vous nous avez dit était vraiment très intéressant.

J'aimerais revenir à Mme Haan.

Plus tôt, vous avez parlé de la concurrence qui existe entre les organismes pour obtenir du financement. C'est ainsi depuis des années et des années. Si je me fie un peu à ce qui se passe dans Montcalm, c'est vraiment un très grand problème.

Je sais que vous en avez parlé, mais j'aimerais savoir une chose. Il faudrait peut-être chercher à atténuer cette concurrence et avoir, à un moment donné, des approches plus saines et plus collaboratives entre les organismes. Je pense seulement à la composante des personnes handicapées du Programme de partenariats pour le développement social. Dernièrement, on m'a dit qu'un changement avait été apporté au modèle, qu'il y avait maintenant de nouvelles exigences et qu'il était plus concurrentiel.

En ce moment, quels sont les obstacles qu'on retrouve le plus au chapitre du financement?

[Traduction]

Mme Maureen Haan: C'est une excellente question.

Il y a un grand nombre d'obstacles. Je pense que l'ensemble des organismes sans but lucratif ici présents pourront témoigner des obstacles à l'obtention du financement et il y en a un grand nombre.

Le premier obstacle et le plus important, selon nous, est la concurrence pour l'obtention de financement entre les organismes sans but lucratif. Nous sommes axés sur notre clientèle, mais on s'attend de nous à ce que nous soyons des requins et que nous cherchions à passer devant nos concurrents pour obtenir des contrats. Et ensuite de retourner travailler dans la collectivité en partenariat avec les gens que l'on vient de doubler. Je ne crois pas que ce soit la façon dont sont conçus les organismes sans but lucratif. Je pense qu'il devrait y avoir une collaboration entre les organismes sans but lucratif dès le début et qui devrait être établie dès l'appel de proposition ou de la demande de financement pour qu'il y ait une approche collaborative entre les organismes sans but lucratif et le gouvernement.

Je pense qu'il y a de la concurrence qui émane de la structure de financement actuelle, ce qui fait que les clients ne peuvent avoir accès à des services du CCRT et d'autres organismes. Ils n'ont pas la liberté de naviguer entre les différents programmes et différents projets. C'est très contraignant pour les clients au final aussi.

Mme Elizabeth Smith (gestionnaire, Programme ontarien d'intégration en milieu de travail, Conseil canadien de la réhabilitation et du Travail): Si je puis me permettre, la seule chose que j'ajouterais est que c'est non seulement contraignant pour le client mais aussi pour les employeurs. C'est ce que l'on entend des employeurs qui doivent naviguer entre les différents prestataires de services et prospecteurs d'emplois qui ne peuvent s'exprimer qu'au sujet des clients qui leur sont disponibles. Souvent, les situations qui se soldent par des échecs sont causées par la dictature des chiffres. Plutôt que d'être en mesure de puiser dans le bassin de clients constitué de toutes les personnes handicapées admissibles de la collectivité, certains clients sont mis dans des situations d'emploi qui ne correspondent ni à leurs objectifs ni à leurs besoins. Si nous étions en mesure de favoriser la consultation et la collaboration dès le départ, comme Maureen l'a dit, cela répondrait beaucoup mieux aux besoins des personnes handicapées et des employeurs.

• (1140)

[Français]

Mme Manon Perreault: Dernièrement, j'ai parlé à des gens de mon comté. Ce qu'ils disaient revenait un peu à ce que j'entends ici, depuis le début de notre étude. Il s'agissait des subventions salariales.

D'après ce que je comprends, il faut cesser de penser à des subventions salariales, mais plutôt envisager de la formation et du soutien à long terme. C'est bien beau, mais selon vous, de quelle façon cette transition peut-elle se faire, concrètement?

[Traduction]

Mme Elizabeth Smith: C'est quelque chose que nous mettons en oeuvre à l'heure actuelle dans nos programmes. Comme vous le savez, avec la subvention salariale, un grand nombre d'idées fausses circulent dans le milieu de l'emploi. Les employeurs voient cette subvention salariale comme une subvention de la main-d'oeuvre. Cela dévalue donc la contribution de personnes handicapées qualifiées au marché du travail.

Sachant qu'un grand nombre de personnes atteintes de handicaps sont confrontées à l'exclusion sociale, lorsqu'elles acceptent un emploi, il se peut qu'elles aient besoin d'aide supplémentaire pour recevoir une formation complète et s'acclimater à leur nouveau milieu de travail, que cela ait trait au fait de se familiariser aux mesures d'accommodement qui ont été prises, ou, pour l'employeur, au fait d'avoir à mettre sur pied des stratégies d'accommodement.

Ce que nous faisons auprès des employeurs, c'est que nous présentons cela comme une subvention à la formation due au fait que la personne embauchée peut avoir besoin d'attention supplémentaire pendant cette période de formation, et que les salaires sont subventionnés pour cette période de formation pour le temps supplémentaire que cela exige. En retour, ils recevraient de l'aide de notre part, en tant qu'organisation, pour mettre en oeuvre ces stratégies, pour s'assurer que les mesures d'accommodement sont en place et pour résoudre les problèmes qui pourraient survenir, mais cette période est destinée à assurer une réussite du côté du client et de l'employeur.

Le président: Merci.

Merci, madame Perreault. Votre temps est écoulé.

Nous allons passer à M. McColeman.

M. Phil McColeman (Brant, PCC): Merci, monsieur le président. Mais surtout, merci à nos témoins de leur présence aujourd'hui. Vos témoignages sont très larges et je tente de cibler un certain nombre de choses dont j'aimerais parler.

Tout d'abord, lorsque vous parlez d'un modèle de financement du gouvernement pour les organismes sans but lucratif de façon collaborative, dans un monde idéal, cela serait parfait. Je suis d'accord. Mais honnêtement, je pense que la nécessité d'avoir une reddition de comptes axée sur des résultats, et la nécessité de faire des investissements rentables, ne va pas dans ce sens.

Pouvez-vous nous dire comment le législateur, qui doit prendre des décisions sur la façon dont les fonds publics sont dépensés, peut s'assurer que l'on tienne compte de tous ces éléments lorsque l'on a une source unique?

Mme Maureen Haan: J'aimerais répondre à cette question.

Nous n'avons que des suggestions, de toute évidence, mais nous savons qu'au CCRT, par exemple, un client-type de la zone de Toronto, qui bénéficie du POSPH, reçoit environ 1 075 \$ par mois en aide financière. Au CCRT, il nous en coûtait 761,66 \$ en 2012 pour permettre à ce client de trouver un emploi, ce qui est un investissement rentable. Cela permet de sortir assez facilement les gens de leur handicap.

Si l'on présente le fait de permettre à ces personnes de trouver un emploi dans le cadre d'une analyse de rentabilité et que l'on met les organismes sans but lucratif en première ligne de cette analyse, et que l'on favorise un environnement de travail dès le départ avant que le financement soit identifié, avant que l'on procède à l'appel de propositions, afin d'avoir des réunions des parties prenantes, c'est-à-dire d'organisations comme le CCRT, et comme mes collègues assis à la table, alors on peut dire qu'on pourrait envisager d'aller dans cette voie, que c'est peut-être une idée pour ce financement plutôt que d'aller dans l'autre sens.

M. Phil McColeman: Est-ce que des agences à but lucratif fournissent ces services dans votre domaine?

Mme Maureen Haan: Il y en a.

M. Phil McColeman: Quelle est votre opinion de ces services?

● (1145)

Mme Maureen Haan: Allez-y, Elizabeth.

Mme Elizabeth Smith: Dans l'un des bureaux que je gère dans le cadre de mon programme, nous partageons un bâtiment avec une organisation à but lucratif qui fait du recrutement et du placement. Selon mon expérience auprès d'employeurs dans ce domaine, tout comme n'importe quel autre employeur, ils n'ont pas l'expertise et les renseignements nécessaires pour comprendre les besoins précis d'une personne handicapée.

J'aimerais faire écho à ce que mes collègues ont dit aujourd'hui. On mettait l'accent sur les déficiences intellectuelles, mais nous ciblons les personnes ayant des déficiences de tous genres. Quel que soit le type de déficience, ce que l'on entend, c'est que les employeurs doivent mieux comprendre les besoins de ces personnes et ce que cela signifie d'avoir une déficience, qu'elle soit mentale, intellectuelle ou passagère, il est important d'avoir ce type de connaissance.

Vous parlez de rentabilité des investissements et de financement axés sur les résultats, et nous comprenons tout à fait la nécessité de la reddition de comptes lorsqu'il y a du financement. Des idées ont été proposées pour mesurer cela, comme le fait d'examiner les résultats à long terme, la période pendant laquelle les clients conservent un emploi, et la façon dont ils excellent sur le marché du travail. Le danger de mettre uniquement l'accent sur les résultats en matière d'emploi, qui sont souvent très exigeants, c'est que les clients qui ont davantage besoin d'attention peuvent être laissés de côté.

M. Phil McColeman: J'aimerais aller plus vite parce que j'ai beaucoup de questions, mais très peu de temps.

Monsieur Soni, je voulais vous interroger sur la formation collégiale, mais j'ai changé d'avis car je n'ai pas beaucoup de temps. Mon bureau et moi-même avons fait pas mal de recherche dernièrement sur la façon dont le gouvernement fédéral achemine des fonds aux organisations par l'intermédiaire d'accords sur le marché du travail. Un grand nombre d'organisations nationales aimeraient voir un certain nombre de réformes dans ce domaine par le gouvernement fédéral.

Êtes-vous au courant de cela? Si c'est le cas, pouvez-vous nous indiquer un certain nombre de choses que le gouvernement fédéral pourrait envisager de faire pour formuler des accords sur le marché du travail visant les personnes handicapées?

Le président: Nous concluons avec cette réponse.

Allez-y, monsieur Soni.

M. Deepak Soni: Nous ne sommes pas une organisation nationale, mais provinciale. La plupart de notre financement provient du MSSC de l'Ontario. Dernièrement, nous avons été signataires de certains accords. L'un d'entre eux est intitulé Initiative de planification autogérée mise sur pied par le MSSC et liée au fonds associé à l'accord sur le marché du travail. Je n'ai pas beaucoup d'expérience au niveau national, mais je trouve qu'on n'a pas souvent notre mot à dire pour ce qui est de la façon dont les fonds sont dépensés lorsqu'ils sont acheminés vers des organisations comme la nôtre par l'intermédiaire des provinces.

À la lumière de mon expérience, il serait beaucoup plus efficace selon moi d'avoir une discussion sous forme de table ronde pour affecter ces fonds plus efficacement.

Le président: Merci de votre réponse.

Nous allons maintenant passer à M. Sullivan.

M. Mike Sullivan (York-Sud—Weston, NPD): Merci à tous nos témoins de leur présence. Nous avons encore une fois un groupe de personnes qui s'intéressent beaucoup à leur clients pour reprendre le terme que vous employez, mais il s'agit en fait de personnes.

L'un des sujets que vous avez abordé était la nécessité de réformer l'aide financière. Un certain nombre d'organisations nous ont indiqué que certaines personnes bénéficiant du POSPH, et j'imagine qu'il y a des programmes similaires dans chaque province, lorsqu'elles ont une possibilité d'emploi qui n'offre pas d'avantages, doivent faire un choix très difficile. Souvent, elles choisissent de refuser l'emploi car il n'y a pas d'autre mécanisme pour répondre à leur besoin d'aide médicale.

Le système d'assurance-emploi n'est pas non plus très favorable aux personnes handicapées, plus particulièrement pour celles qui ont des déficiences passagères, comme une personne atteinte de SP, par exemple — je ne suis pas certain pour ce qui est des personnes ayant des retards de développement dont vous vous occupez — qui connaissent des périodes difficiles et d'autres moins difficiles, mais le régime d'assurance-emploi ne tient pas compte de cela.

Je pense que je suis en désaccord avec vous sur la plupart de ces aspects. Si vous souhaitez faire des commentaires, ce serait très apprécié. Je suis très content de la réussite de Corbrook dans le système d'éducation. C'est dommage qu'il n'y ait pas d'aide provinciale pour cela, mais peut-être que le fédéral pourrait faire sa part.

Je suis aussi très curieux concernant l'application que vous avez créée et la demande, qui est une demande relativement simple au gouvernement fédéral, de permettre à cette application d'être disponible sur le site Web de Service Canada afin que les employeurs puissent avoir accès à de la formation en matière d'accessibilité ou d'accommodement en ligne. C'est vraiment très simple.

Pouvez-vous nous donner davantage de détails?

• (1150)

M. Deepak Soni: Nous avons demandé à ce que ce soit possible grâce au financement du gouvernement fédéral. Nous élaborons actuellement un outil novateur qui pourra se retrouver sur les postes de travail des gestionnaires en ressources humaines et des gestionnaires d'embauche pour les aider à comprendre comment interagir avec une personne frappée d'une déficience développementale, comment appuyer une personne ayant une déficience développementale et comment poser des questions. La création de cet outil en est aux pages préliminaires. Au niveau provincial, Starwood Hotels fait un projet pilote pour nous.

Le milieu des affaires me dit qu'il faut grandement miser sur la sensibilisation. Bien souvent, la formation est très générale et non pas ciblée. Les gens sont mis à part dans une salle de classe, ce qui n'est pas du tout stimulant, alors nous avons eu l'idée d'élaborer un modèle novateur facilement accessible aux gestionnaires. L'outil les orientera quant aux questions, scénarios et problèmes auxquels ils pourraient être confrontés lors de l'embauche d'une personne handicapée.

Comme j'ai mis sur pied une espèce de groupe de discussion formé d'employeurs de l'Ontario, je suis assez confiant qu'il existe un énorme besoin. Je sais que l'outil va connaître un grand succès si nous pouvons l'appliquer au niveau national. La société moderne est axée sur les applications, et je crois que la prochaine étape est d'avoir un outil sur les iPhone ou autre appareil pour répondre à ces questions. C'est l'objectif de cette application. La première application consiste en un modèle. Il s'agira d'un modèle pour les

postes de travail. Par la suite, si nous sommes en mesure d'avoir de l'appui, nous pourrions en faire un format d'application au niveau national.

M. Mike Sullivan: Est-ce que ce pourrait être utilisé pour d'autres formes de handicap?

M. Deepak Soni: Oui. Nous avons un partenariat avec le Centre de l'autisme de Genève, Kerry's Place, Corbrook, et je suis le président de Ontario Job Opportunity Information Network, un groupe qui fait du lobbying auprès du milieu des affaires pour favoriser l'embauche de personnes handicapées. À l'avenir, on ajoutera différentes formes de handicap. C'est notre objectif.

M. Mike Sullivan: Je crois que les personnes avec lesquelles votre organisation travaille sont souvent perçues comme étant totalement inaptes au travail...

M. Deepak Soni: Oui.

M. Mike Sullivan: ... mais vous les rendez aptes au travail.

M. Deepak Soni: Oui.

M. Mike Sullivan: J'en suis complètement ébahi. Pouvez-vous nous parler des défis que cela représente et de la période nécessaire pour terminer le processus?

M. Deepak Soni: Cela dépend de la personne en question, mais une chose est sûre: les gens sont extrêmement motivés et veulent à tout prix saisir l'occasion. Pour certaines gens, il faut compter de quatre mois à un an, alors que pour d'autres, ce peut être beaucoup plus court. Cela dépend de la personne.

La méthode qui fonctionne consiste à permettre aux prospecteurs d'emplois et aux mentors de travailler ensemble dans le milieu de travail afin de coopérer avec l'employeur et l'employé pour sensibiliser l'employeur et donner à l'employé la confiance dont il ou elle a besoin au travail. Notre programme de transition vers le marché du travail se fait dans un vaste milieu de la fabrication. Nous gérons un milieu du travail qui permet aux gens de travailler dans un contexte stimulant. Les gens doivent répondre de leurs actes. L'objectif est de former les employés. Il ne s'agit pas de miser sur les compétences techniques mais plutôt sur les compétences générales qui sont si importantes, soit les compétences de transition qui permettent à un employé de conserver son emploi. Nous orientons et formons les gens tout au long du processus. Certaines personnes qui viennent au centre de travail y restent pendant trois, quatre ou cinq ans et d'autres sont prêtes après quelques mois, et nous savons qu'elles auront une expérience fructueuse. Le cheminement dépend de la personne.

Le président: Merci pour votre réponse.

La parole est maintenant à M. Daniel.

M. Joe Daniel (Don Valley-Est, PCC): Merci monsieur le président et merci aux témoins d'être parmi nous. J'en suis très ravi.

Ma première question s'adresse à Mme Haan. Dans votre déclaration, vous avez dit que la simplification du système et une bonne sensibilisation auprès des employeurs seront essentielles pour la transformation. Pouvez-vous préciser ce que vous entendez par là?

Mme Maureen Haan: Bien entendu. Il y a peu de temps, Viable Calgary a lancé une excellente campagne de publicité visant les employeurs. La campagne leur disait qu'il est possible d'embaucher une personne handicapée au sein de leurs organisations. Elle donnait comme exemple des fumeurs qui ont dû arrêter de fumer au travail. C'est un changement qui a eu lieu et auquel on s'est adapté. Viable Calgary est un excellent modèle pour une vaste campagne de publicité de la sorte.

Nous aimerions également mentionner l'importance de mobiliser les employeurs un à la fois. À Toronto se trouve l'organisation JOIN qui réussit très bien à cet égard. L'organisation travaille avec les employeurs et établit une norme que ceux-ci tentent de réaliser. Je crois que, si on va plus loin, et qu'on tient les employeurs responsables de ce statut, un plus grand nombre d'entre eux seront intéressés. Il n'y a rien de mieux que l'encouragement entre pairs grâce à des exemples de réussite.

• (1155)

M. Joe Daniel: Un des autres aspects qui me trottent en tête, c'est que plus de 80 p. 100 de toutes les entreprises au Canada sont des PME. Vous avez parlé de la mobilisation des gens et du fait qu'ils décrochent surtout des emplois dans les grandes entreprises. Selon vous, comment pouvons-nous sensibiliser les petites entreprises? Comment le gouvernement peut-il davantage inciter les employeurs à offrir des débouchés aux personnes handicapées, en particulier dans l'énorme marché représenté à plus de 80 p. 100 par les PME, au sein desquelles une personne a plus ou a moins une incidence colossale sur l'entreprise?

N'importe qui peut y répondre.

Deepak?

M. Deepak Soni: Selon notre expérience, le secret est de travailler sur une base individuelle avec les petites et moyennes entreprises. Selon moi, de nombreuses petites entreprises ont une perception erronée des coûts associés à l'embauche de personnes handicapées. Si on se fie au programme du Centennial College où des étudiants de deuxième cycle font leur stage, 70 p. 100 d'entre eux acquièrent leur expérience au sein de petites entreprises. Une fois qu'on franchit de petites étapes, qu'on travaille sur une base individuelle avec les employeurs et qu'ils ont l'occasion de travailler directement avec l'employé handicapé, ils se rendent compte que c'est moins compliqué qu'ils ne l'avaient imaginé. C'est ainsi qu'on parvient à débouter ces mythes.

À titre de président de JOIN, Ontario Job Opportunity Information Network, j'ai discuté avec le ministre des Services sociaux et communautaires de l'élaboration d'une campagne publicitaire visant en particulier les employeurs de petites et moyennes tailles afin de bien mettre en lumière les mythes rattachés à l'embauche de personnes handicapées. Au niveau local, c'est le travail individuel auprès des employeurs qui compte, et après que les employeurs ont eu l'occasion de travailler avec des employés handicapés, l'issue est très positive.

M. Joe Daniel: Le deuxième volet de ma question portait sur ce que, selon vous, le gouvernement du Canada peut faire pour inciter les employeurs à embaucher des personnes handicapées.

M. Deepak Soni: Nous avons parlé des médias et de la publicité. Je pense que les campagnes de sensibilisation ont bien fonctionné. JOIN a lancé une vaste campagne médiatique qui a connu beaucoup de succès en Ontario. On peut continuer à marteler nos messages avec de telles campagnes.

Mme Maureen Haan: J'aimerais réitérer que le CCRT croit fermement qu'il faut mettre un fonds d'adaptation au lieu de travail à la disposition des petites et moyennes entreprises.

M. Joe Daniel: Qu'entendez-vous par là exactement?

Mme Maureen Haan: À l'heure actuelle, nous bénéficions de subventions salariales. On pourrait prendre une partie de cette subvention salariale ou du fonds d'adaptation au lieu de travail compris dans les contrats actuels de financement avec le gouverne-

ment et réacheminer cet argent pour que les petites et moyennes entreprises puissent faire une demande directe de financement.

Le président: Merci, monsieur Daniel.

Est-ce que quelqu'un d'autre désire faire un commentaire?

Mme Johanne Curodeau: Si vous me le permettez, en tant que mère, je peux vous dire que l'expérience de mon fils, qui travaille chez Canadian Tire depuis près de six ans, a commencé fort simplement. Il a d'abord travaillé dans des petites entreprises où il a acquis les compétences nécessaires pour avancer, puis il a finalement décroché un emploi permanent. Il s'agit de petites étapes à franchir, mais je crois que nous pouvons réussir grâce à la collaboration. Les personnes handicapées ont des avantages incroyables à offrir pour le bien de toute la communauté. C'est sans contredit un atout pour les compagnies, comme notre expérience le démontre. J'espère ardemment que le comité sera en mesure d'offrir des débouchés aux gens qui sont fins prêts à faire partie de la main-d'oeuvre.

Merci.

• (1200)

Le président: Merci beaucoup pour cette intervention.

Monsieur Cuzner, vous allez conclure.

M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je vais d'abord vous poser mes questions, puis vous conclurez, d'accord? Vous pourrez nous éclairer.

Merci beaucoup de vous être déplacés.

Monsieur Soni, comme vous semblez avoir un beau partenariat avec les collègues communautaires, j'aimerais savoir si les ressources sont suffisantes pour former les formateurs et les enseignants? Est-ce que cet argent provient du système d'éducation ou des services communautaires? J'imagine que cela relève de la province.

Réfléchissez à cette question pendant que j'en pose deux autres.

Celle-ci s'adressera probablement à quelqu'un au bout de la table. Vous avez mentionné la prise de conscience générale quant au besoin de réformer des programmes d'aide comme l'AE. Pouvez-vous parler de certains des changements apportés et de la voie que nous devrions prendre? Je suis d'accord avec M. Sullivan. Comment les maladies épisodiques comme la sclérose en plaques peuvent-elles être visées dans le système? Qu'en pensez-vous?

Ma dernière question porte sur les résultats. Pour ce qui est des subventions salariales, quelles répercussions ont-elles eues et comment pouvons-nous les mesurer? Quel genre de résultats positifs obtenons-nous? Devrions-nous nous concentrer sur un aspect pour déterminer ce qui est mesuré, le maintien en poste par exemple? J'ai bien aimé le commentaire quant au fonds d'adaptation au lieu de travail. Je suis persuadé que cela a piqué la curiosité des députés ministériels. Je les ai vus prendre des notes.

Revenons à M. Soni.

M. Deepak Soni: Merci, monsieur Cuzner.

Le programme représente une initiative unique. Je crois qu'il s'agit d'une des premières en son genre au pays. Nous avons conclu un partenariat avec le collège communautaire parce que nous croyons que beaucoup de gens avaient soit une expérience de travail mais pas de diplôme, ou un diplôme mais pas d'expérience de travail; nous avons donc décidé de collaborer.

Nous avons demandé du financement à la province mais n'en avons pas obtenu pour cette initiative. Nous avons convenu avec le collège d'offrir... Le coût du programme était beaucoup plus élevé que ce que nous avions demandé, mais nous voulions qu'il soit disponible à tous les intéressés; le prix fixé correspond à ce qu'il en coûterait normalement pour un programme de collège communautaire qui est, de toute façon, bien souvent financé par la province, soit 3 000 \$ pour l'année.

Les gens qui ont les sous défraient les coûts. Corbrook reçoit 1 500 \$ par année, ce qui ne défraie pas vraiment nos dépenses, et le Centennial College reçoit 1 500 \$. Ils sont dotés d'un corps enseignant complet pour enseigner le programme, soit le volet théorique de l'emballage alimentaire et les questions d'hygiène. Par la suite, notre conseil d'administration a décidé d'investir une somme considérable pour bâtir une salle blanche. Notre demande de financement auprès de la Fondation Trillium pour bâtir cette formidable installation pour enseigner aux étudiants a été rejetée.

À l'heure actuelle, ce projet ne reçoit aucun financement. Nous avons demandé au RAFEO si certains étudiants pourraient recevoir du financement, mais la demande a été refusée. C'est dommage. Nous...

M. Rodger Cuzner: Croyez-vous qu'il pourrait y avoir un programme fédéral?

M. Deepak Soni: Oui, et cela nous permettrait de miser davantage sur cette occasion.

Le président: Merci, monsieur Soni.

Nous aimerions entendre les réponses aux questions sur l'AE et les subventions salariales.

Madame Smith, vous avez la parole.

Mme Elizabeth Smith: En ce qui concerne les subventions salariales, je crois que les organisations qui en reçoivent seraient les mieux placées pour donner les statistiques quant à leur efficacité. Je crois que les subventions salariales sont très utiles pour les clients qui ne réussiraient pas l'étape de l'entrevue dans le cadre d'un concours externe. La formation, le fonds d'adaptation et l'appui permettent de créer un incitatif nécessaire pour garder les personnes handicapées en poste, surtout au sein des petites et moyennes entreprises.

À l'heure actuelle, il n'existe pas, à ma connaissance, de modèles de financement qui exigent d'évaluer le succès à long terme, mais je crois que cela s'impose en matière de changements viables pour que les organismes, les employeurs et les gouvernements puissent évaluer la progression des gens et du maintien en poste.

• (1205)

Le président: Merci.

Madame Haan, vous avez la parole.

Mme Maureen Haan: En réponse à la question sur l'AE, nous n'avons pas de recommandations précises pour l'avenir. Nous reconnaissons qu'il est temps de procéder à une réforme. Le CCRT est membre du Episodic Disabilities Network qui va remettre un mémoire au comité. Je crois que le groupe vous en parlera davantage à ce moment-là. Il s'agit d'informations privilégiées.

Le président: D'accord. Nous aimons l'information privilégiée.

Des voix: Oh, oh!

Le président: J'aimerais remercier chacun d'entre vous d'avoir comparu devant le comité et d'avoir partagé vos idées et recommandations. Il est certain que nous en tiendrons compte.

Sur ce, je vais interrompre la séance pendant cinq minutes.

• (1205)

_____ (Pause) _____

• (1210)

Le président: Nous allons reprendre la séance.

Nous avons un nouveau groupe d'experts parmi nous: des représentants de Houselink Community Homes, de l'Arche Ottawa et de Vie autonome-Montréal.

Vous aurez l'occasion de faire un exposé, et chacun des experts pourra répondre aux questions des députés.

Nous allons commencer par Jacqueline Rankine. Vous pouvez commencer votre déclaration de cinq minutes.

Mme Jacqueline Rankine (gestionnaire de programme, Houselink Community Homes): Merci beaucoup de nous donner l'occasion de comparaître devant vous.

Je m'appelle Jackie Rankine. Je suis la gestionnaire de programme pour Houselink Community Homes.

Houselink a été créée en 1977 par des membres d'une famille et des professionnels de la santé mentale dans le but de répondre à des besoins en logements supervisés dans des collectivités. Grâce à l'appui de tous les ordres de gouvernement et de tous les grands partis politiques, Houselink a crû en importance au cours des 35 dernières années. Tous les intervenants de Houselink s'entendent pour dire que les personnes ayant de graves problèmes de santé mentale à long terme ont besoin d'un logement, d'un emploi et d'un ami.

De nos jours, Houselink exploite ou gère des logements pour plus de 450 personnes. Nous faisons aussi la prestation de programmes à 100 autres membres non résidents. Nous appelons nos résidents et clients des membres parce que Houselink est une organisation composée de membres, et la moitié des gens siégeant à notre conseil d'administration sont des clients qui se servent de nos programmes et services. Nous avons pignon sur rue à 22 endroits différents un peu partout au centre-ville de Toronto.

Il y a plus de 10 ans, nous avons commencé à concerter et à déployer nos efforts pour offrir du travail à nos membres. À l'heure actuelle, nous offrons 100 employés temporaires à temps partiel à nos membres dans des domaines tels que l'entretien d'immeubles, l'aménagement du paysage, la cuisine, la programmation et la réception. Tous ces postes à temps partiel sont gérés par du personnel à temps plein qui organise, programme, supervise, forme et appuie des postes temporaires. Certaines personnes qui occupaient des postes temporaires sont devenues des employés permanents.

Parallèlement, Houselink a adopté des procédures d'embauche équitables. Par conséquent, le tiers de nos employés permanents ont des similitudes avec notre clientèle — et j'aimerais dire que nous comptons environ 75 employés permanents — ainsi, le tiers de notre personnel a eu des problèmes de santé mentale et/ou de dépendance et/ou d'itinérance. Notre rapport *Travailler pour se remettre sur pied*, qui a été remis au comité et qui vient d'être distribué, fait état de ces deux stratégies, soit le programme d'employés-membres et la politique d'embauche équitable.

Nous vous avons également remis trois cas de réussite en emploi de nos employés qui sont sortis de la pauvreté et de l'itinérance pour occuper un emploi à temps plein: il s'agit de Judy, de Robert et de Keith. Il a été difficile de choisir quel récit nous voulions mettre en valeur parce que nous comptons des dizaines d'exemples de gens qui ont réussi. Nous croyons que la combinaison de logements, d'appui à l'emploi et d'une communauté présente constitue la recette unique permettant de percer le marché du travail ou de le réintégrer.

Nous aimerions recommander trois moyens pour que le gouvernement fédéral renforce et appuie le retour au travail pour les personnes frappées de maladie mentale. Tout d'abord, nous recommandons que vous renforciez et élaboriez des programmes de débouchés chapeautés par Service Canada. Deuxièmement, nous recommandons que vous créiez une voix de financement pour l'emploi assisté en misant sur les programmes de supplément de salaire déjà offert par l'entremise de Service Canada. En troisième lieu, nous recommandons que vous appuyiez les programmes de sensibilisation du public qui atténuent la stigmatisation et la discrimination des personnes ayant une maladie mentale.

Bien que ce genre de sensibilisation doive se faire dans la société en général, il est particulièrement important de cibler les employeurs. On estime que le taux de chômage chez les personnes ayant une maladie mentale se situe entre 70 et 90 p. 100.

• (1215)

J'aimerais parler de chacun de ces points. Premièrement, nous sommes très reconnaissants de recevoir du financement annuel du Fonds d'intégration. Nous aimerions que ce fonds soit bonifié. Nous aimerions que ce fonds soit reconnu puisque les personnes qui ont des problèmes de santé mentale ont bien souvent subi d'énormes revers, par exemple la perte d'un emploi et d'une carrière, d'un logement, d'une famille et d'amis. Les gens qui ont connu ce genre de difficultés trouvent souvent qu'il est difficile de suivre un programme qui implique de respecter un horaire, de garder le cap et de respecter les exigences des réglementations gouvernementales. Malgré ces obstacles, bon nombre d'entre eux peuvent réussir et parvenir au succès. Les organismes de financement doivent établir des exigences souples et doivent reconnaître que les résultats positifs généraux, comme une estime de soi et une confiance accrue, sont des étapes pertinentes et importantes pour assurer des changements à long terme.

Nous aimerions que nos programmes de financement reconnaissent le besoin en emploi assisté. Un programme amélioré pourrait s'inspirer des programmes de supplément de salaire qui existent déjà. Nous sommes d'avis qu'un programme en emploi assisté doit durer au moins un an et doit pouvoir protéger les prestations médicales et de santé offertes par des programmes d'aide sociale provinciaux.

Nous aimerions porter à votre attention un programme d'emploi de suppléments actuellement offert aux gens bénéficiaires du bien-être social à Toronto. Le programme s'appelle Investing in Neighbourhoods et fonctionne à merveille.

Finalement, nous encourageons le gouvernement fédéral à appuyer les initiatives de sensibilisation publique pour réduire la stigmatisation et la discrimination à l'égard des personnes ayant des problèmes de santé mentale. Mettez-vous à la place d'une personne ayant des problèmes de santé mentale qui réussit à surmonter tous les obstacles liés à la recherche d'emploi, mais qui doit composer avec une attitude discriminatoire lors de l'entrevue.

La Commission de la santé mentale du Canada a entrepris un examen des initiatives de sensibilisation publiques au Canada dans le cadre de son étude « Changer les mentalités ». L'examen abordait

entre autres l'équipe de rêve. L'équipe de rêve est composée de survivants qui racontent leur récit. Il s'adresse surtout aux écoles secondaires, aux collèges et aux universités, et je devrais mentionner qu'ils sont commandités par Houselink. Dans le cadre du plan de l'an prochain, ils espèrent mobiliser les professionnels de la santé. Le fait d'appuyer l'équipe de rêve et d'autres initiatives similaires aiderait grandement à débouter certains des mythes et craintes associés aux maladies mentales.

Finalement, j'ai remis au comité quelques rapports annuels, y compris des exemplaires de *Travailler pour se remettre sur pied* que vous avez devant vous et deux rapports connexes qui pourraient vous intéresser, soit *What stops us from working?* de John Stapleton. Ce dernier rapport porte sur les mesures provinciales tendant à décourager l'embauche. Nous vous avons également remis le rapport DREEM concernant la possibilité de créer un environnement de meilleure remise sur pied en nous inspirant de nos logements supervisés.

Merci beaucoup.

• (1220)

Le président: Merci de votre déclaration.

La parole est maintenant à Mme Hanak.

Mme Lucie Hanak (coordinatrice de la vie communautaire, L'Arche Ottawa): Merci de nous avoir invités à votre comité permanent. Nous représentons L'Arche Ottawa et nous désirons participer à cette discussion sur l'emploi du point de vue des personnes ayant une déficience intellectuelle.

L'Arche est un organisme international fondé par le Canadien Jean Vanier. Nous comptons plus de 130 communautés partout dans le monde. Chaque communauté aide des gens avec ou sans déficience intellectuelle qui vivent dans des logements offrant de l'aide aux résidents. Bien entendu, cela signifie également qu'elle offre un appui aux personnes qui participent à des programmes de jour et en milieu de travail.

À L'Arche, nous avons la conviction que chaque personne ayant une déficience intellectuelle qui souhaite travailler devrait avoir accès à un travail valorisant. Les personnes ayant une déficience intellectuelle ont démontré qu'elles peuvent être de précieux employés lorsqu'on leur en donne la chance. Les récits qui suivent illustrent comment les personnes ayant une déficience intellectuelle contribuent au marché du travail partout au Canada.

Le premier exemple en est un d'Ottawa. Il démontre en quoi le gouvernement fédéral joue un rôle direct dans la création d'emplois pour les personnes ayant une déficience intellectuelle. L'Association d'Ottawa-Carleton pour personnes ayant une déficience intellectuelle, l'AOCPI, est un organisme local. Une partie de son approche holistique vise à trouver du travail valorisant aux gens.

Il y a 10 ans, une entente tripartite a été conclue entre le gouvernement fédéral, le gouvernement ontarien par l'entremise du ministère des Services sociaux et communautaires et l'AOCPI dans le but de maintenir et de soutenir un programme d'emploi créé il y a plus de 30 ans aux Archives nationales. Le programme d'emploi aux Archives nationales consiste à détruire des documents officiels confidentiels devenus inutiles. Soixante personnes ayant une déficience intellectuelle travaillent à temps plein ou à temps partiel et sont rémunérés grâce à une allocation de formation horaire en vertu du contrat avec le gouvernement fédéral, et les salaires des trois employés à temps plein sont financés par le gouvernement provincial.

Regardons maintenant la vue d'ensemble des possibilités d'emploi dans les grandes collectivités canadiennes.

Allons faire un tour à Winnipeg. L'Arche y exploite le Tova Café. Ce café s'inspire d'un modèle d'entreprise sociale qui offre des possibilités d'emploi de jour. Le café offre à sa clientèle un menu de style bistro ainsi que des services de traiteur et de plats à emporter. Ce modèle inclusif d'emploi offre non seulement une ambiance agréable, mais donne aussi de l'espoir tant aux personnes ayant une déficience intellectuelle qu'à leurs parents qui se sentent isolés et en marge de la société.

Allons maintenant à Toronto, où L'Arche Daybreak exploite un atelier de travail du bois dans une grange rénovée. Les personnes ayant une déficience intellectuelle y produisent des piquets d'arpentage et d'horticulture ainsi que d'autres produits en bois pouvant être utilisés à des fins commerciales, industrielles et résidentielles.

Au Québec, de l'autre côté de la rivière, L'Arche offre à Gatineau un programme d'emploi de jour qui s'appelle Jouets d'arc-en-ciel. Les employés ayant une déficience intellectuelle recueillent, lavent et désinfectent des jouets d'une garderie de la région. Tous les aspects du programme, du travail lui-même aux décisions prises, sont confiés aux personnes touchées par la déficience intellectuelle.

Jim Cassidy nous accompagne aujourd'hui. Il est membre de L'Arche Ottawa et travaille au Centre Loeb. Jim, parlez-nous de ce que vous faites au Centre Loeb.

• (1225)

M. James Cassidy (membre de coeur, L'Arche Ottawa): Au Centre Loeb, je dois être prudent parce qu'il y a eu un gros cambriolage où l'on a volé l'une de ces énormes télévisions. Le superviseur de mon programme, Joe Silverman, m'a dit: « Jimmy, nous allons avoir besoin de ton aide. »

Mme Lucie Hanak: Ainsi, vous travaillez à la sécurité des deux immeubles.

M. James Cassidy: Dans deux immeubles.

Mme Lucie Hanak: Vous manipulez des codes sur les portes et surveillez ceux qui entrent dans les immeubles et qui en sortent.

M. James Cassidy: Oui.

Mme Lucie Hanak: Jim, pourquoi est-il important pour vous de travailler?

M. James Cassidy: Comme tout le monde, j'aime travailler. Personnellement, je ne veux pas qu'on donne mon emploi à quelqu'un d'autre.

Mme Lucie Hanak: Je pense que quand on s'est préparé pour la réunion, Jim disait qu'il ne veut pas traîner et boire du thé, mais qu'il veut travailler. Il veut contribuer au marché du travail.

Jim, si vous ne travailliez pas, comment vous sentiriez-vous?

M. James Cassidy: Très, très mal.

Mme Lucie Hanak: Je crois qu'on a prouvé que la contribution des personnes ayant des handicaps liés au développement est importante et que leur présence dans la population active crée une société plus humaine.

Mme Emily Taylor-King (coordinatrice des foyers, L'Arche Ottawa): Comme vous nous l'avez demandé lorsque vous nous avez invités, nous proposons plusieurs recommandations pour améliorer l'employabilité des personnes ayant une déficience intellectuelle.

J'aimerais commencer par parler du financement de démarrage. L'entreprise sociale est un concept populaire ces derniers temps pour

assurer la pérennité des services sociaux. La disponibilité de ce financement pour permettre le démarrage de ce type d'entreprises et racheter des entreprises existantes améliorerait les possibilités d'emplois pour les personnes ayant une déficience intellectuelle. Ce financement donnerait aussi aux organismes qui appuient ces personnes une source de revenu stable. On vous a donné l'exemple du café Tova à Winnipeg.

Deuxièmement, il y a le travail axé sur les tâches. La société d'aujourd'hui est très axée sur l'idée qu'il y a un emploi pour une personne, et que la personne la plus qualifiée doit être choisie pour combler le poste. Nous croyons qu'il faut revoir notre façon d'envisager le travail pour qu'un employeur puisse payer un salaire en fonction d'un travail accompli, mais qu'il pourrait peut-être y avoir plusieurs personnes ayant une déficience intellectuelle qui ont des compétences complémentaires, et qui travailleraient en équipe. Pour atteindre cet objectif, il est possible qu'on ait besoin de travailleurs sociaux précis qui pourraient faire le pont entre les employeurs et les personnes handicapées pour concrétiser cette vision.

Troisièmement, on pourrait recourir à des contrats ciblés. Une manière pour le gouvernement fédéral de participer directement à l'employabilité des personnes handicapées consiste à prévoir un pourcentage de contrats gouvernementaux qui seraient accordés aux organisations qui emploient des personnes ayant une déficience intellectuelle. Comme nous l'avons mentionné dans nos exemples, à savoir le programme aux Archives nationales et celui de l'AOCPTI, le gouvernement fédéral a joué un rôle clé à cet égard.

Enfin, il faudrait apporter des ajustements à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. À l'heure actuelle, la loi prévoit que les personnes handicapées se retrouvent toutes dans une catégorie plutôt vaste, mais nous croyons que les besoins des personnes qui ont une déficience liée au développement ne sont pas les mêmes que ceux des personnes qui ont d'autres types de handicaps. Nous recommandons la création d'une disposition précise pour les personnes ayant des handicaps liés au développement dans la loi pour que l'on atteigne un pourcentage de travailleurs dans la fonction publique qui auraient des handicaps liés au développement semblable au pourcentage qui existe dans la population en âge de travailler.

Nous avons inclus quelques autres suggestions dans le mémoire que nous vous avons distribué, mais pour le moment, j'aimerais simplement vous inviter à y jeter un coup d'oeil quand vous en aurez la chance.

Nous vous remercions de cette occasion de venir participer à la réunion d'aujourd'hui. J'espère que nous vous avons démontré que les personnes ayant des handicaps liés au développement ont beaucoup à offrir au marché du travail lorsqu'on leur en donne l'occasion.

• (1230)

Le président: Merci beaucoup de votre exposé.

Il y a toute une gamme de travaux fort intéressants que les personnes handicapées effectuent, que ce soit déchiqueter des documents confidentiels, s'occuper de la sécurité, travailler dans un bistro et désinfecter des jouets. Il a fallu de l'imagination et de la coopération pour en arriver là.

Nous passons maintenant à Rosie. La parole est à vous.

Mme Rosie Arcuri (coordinatrice des programmes, Vie autonome - Montréal): Je représente Vie autonome - Montréal, et nous sommes ici en tant qu'employées handicapées. Je suis la coordinatrice des programmes. Nous pensions vous faire part très brièvement de nos histoires qui, d'après nous, seraient utiles, ainsi que de ce que nous avons appris et de nos suggestions.

Pour ma part, il y a trois choses qui ont fait obstacle à ma réussite. D'abord, il y a l'accès à l'information. Par exemple, j'ai appris qu'il y avait un programme au Québec qui convertissait les prêts étudiants en bourses quatre ans après que j'étais admissible. Pour les gens qui avaient peu de soutien ou pour qui les finances étaient un grand problème, cela a peut-être pu les empêcher d'aller à l'école, à cause du manque d'emplois.

L'autre chose que je trouve très important de signaler, c'est comment les professionnels peuvent avoir une influence énorme dans la vie des personnes handicapées, surtout quand nous sommes jeunes et que nous ne savons pas vraiment quelles sont nos habiletés, parce que nous n'avons pas les mêmes expériences qu'un adolescent qui a travaillé à un camp d'été, par exemple, ou qui a travaillé ailleurs.

Il y a des gens formidables qui ont une influence positive, mais quand je suis allée m'inscrire et que j'ai présenté ma demande pour un programme collégial, on m'a dit: « Oh, avec votre handicap, ce programme serait quasiment impossible; essayez le commerce. » On m'a aussi dit deux ans plus tard, à l'âge de 18 ans, que c'est presque impossible d'obtenir un emploi avant d'avoir au moins un baccalauréat. Quand j'ai demandé si je pouvais avoir ZoomText si j'essayais de trouver un emploi dans ce domaine, si je pouvais avoir des services, il m'a essentiellement dit, après m'avoir vue pendant 15 minutes, qu'il ne pensait pas que ma personnalité était propice à cet emploi et qu'il ne pouvait pas appuyer ma demande.

La dernière chose que j'ai à dire, c'est que les expériences sont très importantes. Elles permettent de faire du réseautage et donnent de la confiance en soi et de l'estime de soi. Vous devez donc trouver différentes manières d'offrir ces expériences. Évidemment, l'emploi est crucial, et pour y arriver, on peut faire partie d'un conseil d'administration, faire du bénévolat et trouver des moyens innovateurs d'acquérir de l'expérience. Effectivement, on m'a dit à un emploi d'été et ici à Vie autonome - Montréal que c'était mes activités parascolaires et mes autres expériences non rémunérées qui les ont amenés à penser à m'embaucher.

Je vais donner la parole à Rose-Marie Wakil.

Mme Rose-Marie Wakil (agente d'information et de réseautage, Vie autonome - Montréal): Bonjour. Je m'appelle Rose-Marie. Je vais parler français.

[Français]

Je travaille à Vie autonome-Montréal. J'ai un handicap de naissance. Je vais vous présenter mon cheminement scolaire et professionnel.

Vers la fin de mon secondaire, j'ai malheureusement reçu un mauvais conseil de la part du conseiller en orientation, qui s'est basé précisément sur mon handicap. Comme j'avais des talents en photographie, j'ai voulu aller au cégep en photo, mais il m'a dit que mon handicap ne me permettrait pas de travailler dans ce domaine plus tard. J'ai suivi son conseil et, malheureusement, j'ai abandonné mon cours au cégep. C'était par manque d'intérêt et de compétences, mais aussi par manque de financement.

À la suite de cet abandon, je suis restée quelques années sans emploi. Par hasard, j'ai rencontré des gens qui offraient un service

spécialisé en emploi que je ne connaissais absolument pas avant. Je n'étais pas au courant de tous les services auxquels une personne handicapée pouvait recourir. À la suite de cette rencontre, j'ai pu définir de nouveaux objectifs scolaires et professionnels, ce qui m'a permis de recommencer des études, cette fois-ci en graphisme, dans une école de formation privée.

Quand j'ai fait ce choix, je faisais face aux mêmes embûches financières. Malheureusement, j'ai dû me battre. En effet, il a fallu que j'interjette appel pour prouver que j'étais bel et bien une personne handicapée. D'un ordre de gouvernement à un autre, on peut être considéré insuffisamment handicapé ou trop handicapé. Il a donc fallu que je me batte pour avoir droit aux bourses destinées aux personnes handicapées. Cela étant fait, j'ai réussi à obtenir mon diplôme en graphisme. Le temps était venu pour moi de trouver un emploi.

En graphisme, la productivité compte beaucoup. Les employeurs n'étaient pas certains de ma productivité, sans même me connaître. J'ai tout de même réussi à trouver un emploi. J'ai ensuite obtenu un emploi grâce à un stage dans le cadre d'un programme gouvernemental, soit le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées. Ça m'a permis de faire un stage de 18 mois. À la suite de ce stage, on a prolongé ma période d'emploi de quelques mois et on m'a ensuite donné la chance de devenir travailleuse autonome.

L'idée d'être travailleuse autonome me plaisait également. Je me disais que ça m'éviterait d'avoir à me déplacer et que j'aurais un horaire plus flexible, adapté à mes besoins. J'ai voulu faire une demande de bourse ou des arrangements financiers auprès de SPHERE-Québec, mais l'un des critères de cet organisme était que la personne devait ne pas avoir travaillé au cours des trois dernières années. C'est donc dire que je n'étais pas admissible. J'étais sur le marché du travail depuis trop longtemps.

Mais peu importe, j'ai fini par faire mon chemin. J'ai toujours réussi à avoir du travail, mais ce n'était malheureusement pas toujours relié à mes compétences. Il a donc fallu que je fasse des compromis: être secrétaire, adjointe de ceci ou de cela. Aujourd'hui, je suis un peu trop loin du marché du graphisme, mais je continue en quelque sorte à faire mon chemin, malgré tout. J'ai tout de même remporté de belles victoires, ce qui me permet de toujours continuer d'avancer.

Je vais laisser la parole à Rosie.

• (1235)

Mme Rosie Arcuri: Ce que nous avons appris, c'est que l'orientation scolaire et professionnelle peut être dictée par le handicap. Il s'agit d'un manque d'information qui touche les professionnels, aussi bien à l'école que dans l'entourage des personnes handicapées.

Il y a aussi de l'incohérence et un manque d'information concernant ce qui est accessible. Ce serait bien qu'il y ait un endroit où les personnes handicapées pourraient dire qui elles sont et quels sont leurs handicaps, et voir quels services elles peuvent obtenir. Il y a beaucoup d'aide et de services, mais les personnes ne sont pas au courant, n'y ont pas accès ou ont de la difficulté à se rendre sur place. Il est très difficile de trouver un premier travail ou une première expérience.

Nous avons constaté que des organismes comme les SEMO étaient très utiles, qu'ils pouvaient aider les personnes à trouver un emploi. C'est important. Il y a aussi le bénévolat. Par contre, même si vous dites à des gens que vous êtes prêts à travailler bénévolement, que vous voulez vraiment les aider, si elles pensent que vous ne pouvez rien faire, elles ne voudront pas de vous. C'est aussi un aspect important.

Comme je l'ai mentionné, il y a énormément de préjugés. Il faut donc travailler avec les employeurs, mais aussi avec le public. Tout le monde peut connaître un employeur ou d'autres personnes. C'est une question de réseautage. Si personne ne vous croit capable d'accomplir le travail, il est clair qu'on ne va pas vous garder dans la compagnie. Là encore, c'est vraiment la responsabilité des employeurs. Il faut aussi laisser les personnes handicapées s'exprimer elles-mêmes. C'est bien de donner un *textbook* ou quelque chose comme ça, mais si les personnes handicapées ne sont pas mises à contribution, si ce ne sont pas elles qui s'expriment, c'est moins réel, moins proche de la vraie réalité.

Enfin, la personne elle-même doit avoir un rôle à jouer quant à l'intégration professionnelle. Elle doit connaître les lois, les services, etc. Elle doit aussi avoir confiance en elle-même. Des programmes comme le CAMO ou d'autres ressources communautaires peuvent l'aider dans son cheminement. C'est très utile. Une personne qui a vécu plusieurs expériences de travail a davantage la possibilité de trouver un nouvel emploi par elle-même ou avec moins d'aide.

• (1240)

Mme Rose-Marie Wakil: Nous croyons que le gouvernement fédéral a plusieurs rôles à jouer dans les mesures de soutien aux personnes handicapées.

Le premier rôle est de conserver le financement de base de nos organismes, tels que Vie autonome-Montréal et, plus largement, Vie autonome Canada. Nous tenons à vous informer — vous le savez sûrement déjà — que le financement de base ira en diminuant, jusqu'à ce que nous ne recevions plus rien en 2015. À ce moment, nous serons en compétition avec les fondations, les hôpitaux et les institutions universitaires qui, eux, ont des ressources à l'interne pour faire des projets et des recherches de financement. Pour notre part, nous serons exclus de cela parce que nous n'avons pas assez de gens à l'interne ni assez de financement pour engager des personnes vraiment spécialisées dans le financement.

Le financement de base nous permet non seulement de mener un programme de soutien à l'emploi alternatif et complémentaire à ce qui existe déjà, mais également de donner des ressources et des ateliers sur les démarches extraprofessionnelles incontournables à l'obtention d'un emploi et au maintien en emploi, ou de faire du soutien entre pairs et du mentorat.

Le deuxième rôle du gouvernement serait de financer, au sein des organismes, des services de soutien à l'emploi.

Notre troisième recommandation serait de mettre en place des mesures financières pour faciliter la mobilisation, en tenant compte des employeurs, de la productivité et de la situation au travail. Pour tout ce qui touche l'adaptation pour le travail, il faut beaucoup trop de temps avant d'atteindre un minimum de productivité possible.

Par ailleurs, les employeurs ont des obligations de moyens, mais ils n'ont pas d'obligations de résultat. Alors, pour obtenir des résultats, le gouvernement pourrait proposer des mesures incitatives à tous les employeurs. Pour les encourager à engager les personnes handicapées, nous proposons de leur donner une mesure incitative d'ordre financier.

Également, en dernier lieu, pour qu'une personne en situation de handicap puisse travailler, on sait qu'elle doit avoir des services d'aide et de maintien à domicile, un transport adapté adéquat et un logement accessible et adapté. Si on n'a pas ces services, on ne peut pas continuer à travailler. On a besoin de tous ces services. On ne devrait pas réduire ces services.

Je vous remercie.

• (1245)

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup. Je vous ai laissé dépasser le temps de beaucoup.

Nous allons changer l'ordre des choses. Nous entendrons une question de chaque parti avant de conclure. Nous allons commencer avec Mme Boutin-Sweet.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet (Hochelaga, NPD): Merci, tout le monde. Je vous remercie d'avoir partagé vos expériences avec nous.

J'aimerais parler un peu de logement. On sait que plusieurs personnes qui sont sans abri ont des problèmes de santé mentale. Madame Rankine, vous avez parlé de logement. Il est certain qu'un logement peut aider à briser un certain cycle, aider les gens à s'intégrer socialement et économiquement dans la société et les aider à développer une confiance en soi.

[Traduction]

Mme Jacqueline Rankine: Je vous entends en français.

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Je vais le dire en anglais. Je parlais de logement et du fait que le logement peut être à la base même de certaines choses.

Je voulais discuter du logement. Vous avez expliqué comment il peut être un facteur déterminant pour l'estime de soi. Vous avez aussi dit que beaucoup de personnes sans abri ont des problèmes de santé mentale et que le fait d'avoir une maison, un toit, peut briser le cycle et donner aux gens l'estime de soi et réintégrer les gens aux plans économique et aussi social.

Comment le gouvernement fédéral peut-il aider avec le logement dans le cadre de ce processus pour que les gens puissent réintégrer le marché du travail? Par exemple, s'il y avait une politique nationale en matière de logement partout au Canada, est-ce qu'on pourrait inclure des mesures qui répondraient aux besoins des gens qui ont des problèmes de santé mentale?

Mme Jacqueline Rankine: Oui, nous avons besoin d'une stratégie ou d'une politique nationale en matière de logement afin de pouvoir construire davantage de logements avec services de soutien. Je ne connais que les statistiques pour le centre-ville de Toronto, où nous avons établi pour la première fois un registre centralisé des unités, c'est-à-dire une liste d'attente pour les personnes ayant besoin de logements avec services de soutien ou, autrement dit, pour les personnes ayant des problèmes de maladie mentale sérieuse et persistants. Les statistiques les plus récentes indiquent que 6 500 personnes figurent sur cette liste d'attente. Et c'est uniquement pour le centre-ville de Toronto.

C'est une question de gros bon sens: on peut commencer à construire après qu'on a une fondation et une certaine sécurité et stabilité. Parmi les histoires de réussite que nous avons présentées aujourd'hui, deux d'entre elles portent sur des personnes qui étaient littéralement sans abri et qui couchaient à l'extérieur, tandis que l'une d'entre elles vivait dans une pauvreté abjecte. Maintenant, elles ont un emploi et fonctionnent bien dans la société.

J'essaie de ne pas politiser mes points de vue, mais c'est cruel de parler de stratégie d'emploi à moins d'avoir un logement.

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Le logement est l'un des déterminants sociaux de la santé, qui fait en sorte que les gens sont mieux adaptés et qu'ils peuvent obtenir un emploi. Je pense que tout va de pair.

[Français]

Ma deuxième question s'adresse à Mme Hanak.

Entendez-vous l'interprétation en anglais?

[Traduction]

Mme Lucie Hanak: Oui, j'entends ce que vous dites.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: On parle de personnes vivant avec un handicap physique ou intellectuel, mais comme vous l'avez dit vous-même, il y a divers types de handicaps. Comment des programmes pourraient-ils être bien appliqués à tous ces groupes? Devrait-on conclure des ententes, par exemple, avec des groupes qui connaissent bien les besoins locaux et qui auraient des solutions locales?

Vous avez parlé de types de financement différents. J'aimerais connaître votre opinion à ce sujet.

[Traduction]

Mme Lucie Hanak: Tout à fait, le modèle de partenariat avec des agences locales est primordial, parce qu'elles peuvent défendre les droits et offrir du soutien en faisant le pont entre les personnes ayant des déficiences développementales et les emplois. J'ai déjà mentionné les Archives nationales, où il y a une agence qui facilite la formation et l'évaluation des personnes ayant des déficiences développementales par rapport aux tâches à exécuter. C'est tout à fait primordial; il s'agit d'une excellente approche en trois volets.

Le gouvernement fédéral rémunère les personnes ayant une déficience développementale... Il s'agit de 2 à 3 \$ l'heure pour 60 personnes ayant ce type de déficience. Le gouvernement fédéral s'occupe du salaire. Un certain nombre de personnes sont là depuis 20 à 30 ans. C'est un énorme engagement pour des personnes ayant une déficience développementale. Ensuite, il y a les gouvernements provinciaux qui offrent aussi du financement pour payer le personnel qui surveille les activités quotidiennes et s'assure que les documents sont déchetés et détruits. L'Association d'Ottawa-Carleton pour personnes ayant une déficience intellectuelle fournit essentiellement du travail aux personnes avec des déficiences intellectuelles qui sont capables de travailler.

Alors, bien sûr, ce type de modèle où le gouvernement fédéral peut participer contribue à assurer la réussite du programme.

• (1250)

Le président: Merci beaucoup de cet échange.

Nous cédon maintenant la parole à M. Mayes.

M. Colin Mayes (Okanagan—Shuswap, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci beaucoup à nos témoins d'être là.

J'ai une soeur qui a un handicap. Je pense que les défis qu'elle a dû relever en tant qu'adulte étaient liés au logement, à la mobilité — elle était en fauteuil roulant — et à la possibilité de trouver de l'emploi.

Pour ce qui est du logement, le gouvernement a dépensé 13,1 milliards de dollars pour le logement au Canada et 1,7 milliard de dollars pour 605 000 unités. C'est un énorme défi. Les besoins sont grands, mais nous avons déjà fait les premiers pas et nous travaillons avec les provinces pour financer le logement dans une mesure plus importante qu'auparavant. En outre, dans le Plan d'action économique, nous avons affecté 2 milliards de dollars pour le logement.

Voilà pour la première étape.

Il est difficile de parler des possibilités d'emploi sans lier cette question à tout le reste. La mobilité est un problème qui, comme je l'ai dit, touchait ma soeur en particulier. Toutefois, elle avait la bonne fortune de pouvoir compter sur l'autobus de la Société du timbre de Pâques pour se rendre au travail et rentrer à la maison. Je ne sais pas trop ce qui existe dans d'autres provinces.

J'aimerais parler un peu de l'accessibilité, c'est-à-dire de la capacité de se rendre au travail et, une fois qu'on y est... Pour assurer sa mobilité, elle avait besoin de certains accessoires dans la salle de bain, et il faut aussi penser à combler d'autres besoins sur les lieux de travail.

J'aimerais donc savoir quel est le financement pour ce genre de mesures, c'est-à-dire pour aider l'employeur et, par conséquent, l'employé. Ce n'est pas tout le monde qui peut prendre l'autobus. Même si le lieu de travail est accessible en fauteuil roulant, il peut y avoir d'autres problèmes.

Je soulève donc cette question.

Le président: Est-ce que quelqu'un voudrait répondre?

Madame Hanak, ou bien...

Mme Jacqueline Rankine: Il s'agit du financement des immobilisations pour améliorer les installations afin de les rendre accessibles?

M. Colin Mayes: C'est exact.

Mme Jacqueline Rankine: Je suis désolée, mais je n'ai pas la réponse à cette question. Selon mon expérience, au centre-ville, nous avons besoin de programmes pour convertir certaines de nos unités de logement, parce que les baby-boomers quittent ces logements. Ils vieillissent et commencent à avoir des problèmes de mobilité et d'accessibilité dans notre parc de logements existant, ce qui commence à poser problème.

Je ne sais pas si la SCHL a un programme à cet égard. Je pense que s'il y en avait un, nous y aurions recours, mais il n'y en a pas.

M. Colin Mayes: Je sais que le gouvernement a voulu rendre accessibles les édifices publics et qu'il a débloqué des sommes importantes à cet égard. Pour ce qui est du milieu de travail, je me demande si vous constatez la nécessité d'obtenir l'appui des provinces ou du gouvernement fédéral.

Je vais poser une autre question également, parce que mon temps est limité. Qui devrait communiquer cette information aux employeurs? Est-ce le gouvernement? Ou bien les organismes sans but lucratif? Ou bien encore des agences comme la vôtre qui travaillent directement avec les personnes visées?

Je pense qu'il est important de renseigner les employeurs et non pas les employés dans ce cas-ci, mais bien les employeurs. J'étais propriétaire d'une épicerie et 60 personnes travaillaient pour moi. Nous avons embauché deux personnes handicapées, et il était très intéressant de constater que mes employés ont amélioré la qualité de leur travail à cause de la venue de ces personnes.

• (1255)

Mme Lucie Hanak: Oui, cela nous montre le côté humain de la société.

M. Colin Mayes: Tout à fait. Je dois dire aussi qu'ils ont trouvé que j'étais un meilleur employeur. Il y a des avantages de part et d'autre.

Pouvez-vous nous parler de ce phénomène?

Le président: Mmes Hanak et Taylor-King ont peut-être des observations à faire là-dessus, ou bien un autre témoin.

Allez-y.

Mme Lucie Hanak: J'aimerais parler du transport. Le principal problème, ce sont les obstacles.

Le Centre Loeb, où Jim travaille, n'a qu'un seul étage. Les bâtiments du Centre Loeb ont été achetés par la famille Loeb. Ces deux bâtiments ont ensuite été convertis pour des programmes de jour et des programmes de travail.

Peut-on mettre en place des incitatifs afin que les grandes sociétés achètent ce genre de bâtiments et qu'elles les adaptent pour les gens ayant des déficiences intellectuelles? Les obstacles pour l'employeur, la nature de ces obstacles et la question de savoir si on peut les réduire afin que les personnes puissent être accueillies dans ces milieux de travail; voilà le principal problème.

Mme Emily Taylor-King: Je suis d'accord. Je ne suis pas au courant d'incitatifs particuliers qui existent à l'heure actuelle pour permettre aux employeurs de procéder à ce genre de réaménagement. Il serait primordial d'avoir une stratégie de communication qui démontre, comme vous l'avez fait, quels sont les avantages d'avoir des personnes handicapées dans son effectif. Il y a véritablement des avantages clés. C'est difficile de recueillir des données là-dessus, mais nous pensons qu'il y a moins d'absentéisme, sans compter les avantages sociaux en milieu de travail du fait de la mise en place d'un environnement positif, ce qui se traduit ultérieurement par des avantages économiques. Cela fait partie de la structure incitative.

Nous aimerions être en mesure de recueillir davantage d'information là-dessus afin de vous la présenter.

Pour ce qui est de la question du transport, nous sommes probablement mieux en mesure de vous parler de ce qui se passe ici à Ottawa comparativement à ailleurs au Canada. L'un des obstacles auquel on doit souvent faire face, c'est qu'afin d'avoir accès à Para Transpo, c'est-à-dire le service offert ici à Ottawa, vous devez fournir une preuve de votre handicap physique. Les déficiences mentales ou intellectuelles ne sont pas considérées comme étant suffisantes.

Par exemple, nous connaissons un homme qui doit se rendre au travail tous les jours et qui éprouve énormément de difficultés à le faire, parce qu'il est atteint de mutisme sélectif. Il arrive bien souvent que les chauffeurs d'autobus ne le fassent pas monter à bord. Nous avons essayé d'obtenir pour lui un accès à Para Transpo, mais on nous l'a refusé parce qu'il n'a aucun problème de mobilité physique. Voilà le genre de difficultés auxquelles nous continuons de faire face. Des discussions ont lieu à ce sujet, mais à l'heure actuelle, cela demeure un obstacle.

Le président: Merci de cette réponse.

Nous allons conclure avec M. Cuzner.

M. Rodger Cuzner: Merci beaucoup, monsieur le président.

J'ai une question à poser à Jim. J'ai besoin de quelques conseils de sa part. Tout le monde a un patron, et en tant que parlementaires à ce comité, notre patron, c'est le président. Certains jours, lorsqu'il vient travailler, il est de mauvaise humeur, mais ce n'est pas le cas la plupart du temps. Avez-vous des conseils à nous donner pour amadouer le patron, pour être dans ses bonnes grâces? Avez-vous des conseils à ce sujet, Jim?

M. James Cassidy: Eh bien, la façon dont je vois les choses, et j'ai déjà dû faire face à ce genre de situation, pas où je vis, mais où mon ami et moi travaillons, notre patron est toujours à la porte, et la première chose que nous entendons... J'ai dit, « Joe, pourquoi devez-vous utiliser ce mot? », il m'a répondu, « C'est ce qu'on m'a dit de faire », et j'ai répliqué, « Qui vous a dit ça? ».

M. Rodger Cuzner: C'était peut-être quelqu'un du Cabinet du Premier ministre ou quelque chose du genre.

Le président: C'est votre opinion, mais je pense que nous devons le laisser continuer un peu.

Des voix: Oh, oh!

M. James Cassidy: C'est que, vous voyez, le problème, c'est que le bureau principal au-dessus de notre atelier lui dicte son comportement.

M. Rodger Cuzner: Très bien.

M. James Cassidy: Et ce n'est pas tout, j'ai appris que quelqu'un de Toronto avait rédigé une note et l'avait expédiée ici.

J'ai dit, « Mais Joe, il suffit de l'appeler et de lui dire que nous ne sommes pas d'accord. » Je suis désolé, il n'y a pas de raison d'agir ainsi.

M. Rodger Cuzner: Jim, vous vous retrouvez dans la même situation, mon ami. Vous êtes dans le même bateau.

Nous manquons de temps, mais je vous suis très reconnaissant de votre réponse. Je sais que les membres du comité vous remercient également.

D'après ce que je retire des témoignages, c'est que l'éducation est primordiale. Dans votre cas, Rose-Marie, un conseiller d'orientation professionnelle vous a en fait donné des conseils qui auraient limité votre succès. Manifestement, ce spécialiste n'était pas bien instruit.

Je tiens compte aussi, Jacqueline, des préoccupations que vous avez soulevées. Qu'il s'agisse d'un lit, d'un emploi ou d'un ami. Bien souvent, les choses sont compliquées en raison d'un casier judiciaire. Les personnes souffrant de maladie mentale ou de problèmes de toxicomanie peuvent avoir des dossiers complexes.

Y a-t-il un rôle que le gouvernement fédéral peut jouer pour informer les spécialistes qui offrent des conseils ou qui appliquent les lois? Ces intervenants sont-ils plus sensibilisés à la complexité des problèmes auxquels vous faites face au quotidien? Le gouvernement fédéral a-t-il un rôle à jouer à cet égard?

• (1300)

Mme Jacqueline Rankine: L'une des trois histoires de réussite dans votre trousse est le cas de Robert. Robert, un toxicomane, consommait des drogues dures, entendait des voix, a été sans abri pendant de nombreuses années, couchait à la belle étoile, a été incarcéré et, finalement, nous a été aiguillé par le système juridique. Il est maintenant presque complètement rétabli. Il entend toujours des voix, mais il réussit à contrôler ses symptômes, et il occupe un travail valorisant. C'est faisable. On peut réussir.

Je pense qu'en réponse à la question que ce monsieur a posée plus tôt, ceux qui sont les mieux placés pour promouvoir ces histoires de réussite sont les personnes qui les ont en fait vécues. Normalement, je ne participerais pas à ce genre de réunions. Habituellement, ce sont les gens qui ont vécu ces expériences qui sont les porte-parole de notre organisation. J'ai peut-être mal compris en pensant que seulement une personne pouvait témoigner aujourd'hui.

Il y a des groupes comme le Dream Team, et il y en a d'autres comme A-Way Express. Il existe des dizaines de récits de personnes qui s'en sont tirées. Elles peuvent parler pour elles-mêmes et leurs récits sont touchants.

Elles se rendent dans des écoles secondaires et des collèges en vue de faire évoluer les mentalités. La Commission de la santé mentale du Canada a fait une étude évaluative intitulée « Changer les mentalités », qui compare diverses stratégies d'éducation contre la discrimination d'un bout à l'autre du pays. Un appui financier pour ce genre d'éducation publique pourrait être très utile.

Le président: Si quelqu'un a autre chose à ajouter, allez-y.

Mme Rosie Arcuri: La question de l'éducation du public est impérative. La plupart des spécialistes veulent bien faire. Je ne pense pas que ce soit des gens frustrés ou quoi que ce soit. Ils sont bien intentionnés. Mais qu'il s'agisse de spécialistes, d'employés potentiels ou de membres du grand public, je pense qu'il y a deux choses

qui entrent en ligne de compte. D'abord, il y a la sensibilisation du public pour changer la perception qu'ont les gens des personnes handicapées, de ce qu'elles ont besoin et de ce qu'elles peuvent faire. Ensuite, il y a les employeurs et la façon dont ils se comportent. Essentiellement, il faut savoir que les personnes handicapées doivent peut-être trouver des façons différentes de faire les choses, mais qu'elles peuvent tout de même y arriver. S'ils ne le savent pas, les employeurs ne voudront pas embaucher ce type de personnes. L'employeur doit être en mesure d'accepter qui nous sommes avant même de songer à nous embaucher et, par la suite, il faudra penser à la logistique.

Le président: Merci beaucoup de nous avoir fait part de votre point de vue.

Bien sûr, il est très important d'avoir un logis, un travail et un ami. Et, jusqu'à tout récemment, M. Cuzner s'en tirait pas mal bien sur ces trois points.

Des voix: Oh, oh!

Le président: Cela étant dit, nous vous remercions de nous avoir fait part de vos réflexions et de vos recommandations. Nous vous en sommes reconnaissants.

Sur ce, la séance est levée.

Publié en conformité de l'autorité
du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

Published under the authority of the Speaker of
the House of Commons

SPEAKER'S PERMISSION

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its Committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the *Copyright Act*. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a Committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the *Copyright Act*.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its Committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address: <http://www.parl.gc.ca>